

**www.humak.fi**

**Opinnäytetyö**  
**Pop up -vapaaehtoistoiminnan**  
**vakiinnuttaminen**  
**Siskot ja Simot -yhteisössä**

*Jenni Järvinen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma  
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(9/2018)



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu

Yhteisöpedagogi (AMK), kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

---

Tekijät: Jenni Järvinen

Opinnäytetyön nimi: Pop up -vapaaehtoistoiminnan vakiinnuttaminen Siskot ja Simot -yhteisössä

Sivumäärä: 68 ja 38 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Katja Münter

Työn tilaaja(t): Eero Väisänen, Siskot ja Simot ry.

---

Siskot ja Simot organisoivat ikäihmisten hyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä pop up -tyyppisiä tapahtumia, Välittämisen keikkoja, jo kymmenellä paikkakunnalla ympäri Suomea. Paikallisia tapahtumia organisoivat vapaaehtoisista koostuvat toimintaryhmät, jotka saavat vapaasti suunnitella ja toteuttaa toimintaansa. Toiminnan laajenemiselle olisi kysyntää mutta toimiston resurssit eivät siihen tällä hetkellä riitä, koska uudet toimintaryhmät tarvitsevat alkuvaiheessa paljon tukea. Ennen kuin toiminta voi laajentua uusille paikkakunnille, tulee olla vakiintumiseen tarvittavat keinot olemassa. Kehittämistehtävän tarkoituksena oli tunnistaa ja kehittää keinoja Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden tukemiseen.

Opinnäytetyön lähestymistapa on yhdistelmä tapaustutkimusta ja toiminnallista opinnäytetyötä. Tapaustutkimuksen kohteena olivat Siskojen ja Simojen vapaaehtoisuuspohjalta toimivat suunnitteluryhmät sekä niiden vetäjät. Aineistonkeruuseen käytettiin laadullisia menetelmiä kehityskohteiden tunnistamiseksi sekä tiedon keräämiseksi, mitä tukea toiminnan alkuvaiheessa tarvitaan. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin verkkokyselyä ja haastatteluja sekä yhteistoiminnallisia menetelmiä aineistosta nousseiden kehitystarpeiden ratkaisemiseksi.

Opinnäytetyö tuotti tilaajalle tietoa paikallisten toimintaryhmien tuen tarpeesta toiminnan vakiinnuttamiseksi. Konkreettisenä tuotoksena saatiin kehitysehdotuksia toimintatavoiksi, joiden avulla toimintaryhmiä tehdään houkuttelevaa vapaaehtoistoimintaa mahdollisimman monenlaisille ihmisille. Lisäksi kehitettiin ratkaisuja, joiden avulla säästyy vapaaehtoisten ja taustaorganisaation aikaa sekä vaivaa.

Työn tavoitteena ei ollut tuottaa laajemmin yleistettäviä tutkimustuloksia vaan tunnistaa kehityskohteita Siskojen ja Simojen toiminnassa ja kehittää niitä yhteisön tarpeisiin. Nämä tavoitteet täyttyivät. Työn tuloksia ei voi sinällään pitää laajemmin yleistettävänä uutena tietona ammattialalla, mutta niistä voi siitä huolimatta ottaa vaikutteita ja soveltaa toimintaryhmiin perustuvan vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.

Pop up -vapaaehtoistoiminta saattaa vaikuttaa helpolta ja kevyeltä, koska yksittäisen tapahtuman tai tempauksen järjestäminen on melko yksinkertaista. Säännöllinen ja vakiintunut pop up -toiminta vaatii kuitenkin pitkäjänteistä työtä, vapaaehtoistoiminnan tukirakenteita ja innostuneita taustajoukkoja. Jotta toiminnan jatkuvuus voisi olla kestäväällä pohjalla, tulee toimintaryhmien ja niiden toimintatapojen olla uusiutumiskykyisiä ja joustavia, jotta ne houkuttelevat uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan.

---

Asiasanat: vapaaehtoistyö, toimintaryhmät, kehittäminen, kansalaisjärjestöt

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

---

Author: Jenni Järvinen

Title: How to support the continuity of the pop up volunteer work in the “Siskot ja Simot” community

Number of Pages: 68 and 38 attachment pages

Supervisor(s): Katja Münter

Subscriber(s): Eero Väisänen, Siskot ja Simot ry.

---

Siskot ja Simot (“Sisters and Simons”) is a non-governmental organization that aims to enhance the wellbeing of elderly people by organizing recreational “pop up” events called Välttämisen keikka (“Caring gigs”) for them. Currently there are volunteer-based groups that organize local events in ten locations in Finland. The groups can plan and organize their local events freely. There is demand for new volunteer-based groups to be established in new locations, but currently there are not enough resources due to great amount of support needed at the beginning of a new group’s operation. The means for the continuity of the operations must be identified before the operations can be spread out to new locations. The purpose of the development project was to identify and develop measures to support the continuity of the operations of the volunteer-based groups that organize pop up events locally.

The approach of this thesis is partly a case study and partly a practice-based thesis. The volunteer-based groups of Siskot ja Simot and their leaders were the subject of the case study. The data for the study was gathered using qualitative methods to identify and gather information about the support that is needed at the beginning of a group’s operation. The methods for data collection were online survey and interviews. In addition, cooperative methods were used to solve the development needs that were identified from the data.

The thesis provides information, for the organization, of the support that is needed by the local groups to establish permanent operations for the subscriber organization. As a concrete result, development proposals were made to change the operations of the groups to attract volunteers of different ages and background. In addition, some time-saving solutions were developed for the volunteers and for the organization.

The goal of the thesis was not to provide universal research results but to identify development needs in the operations of the Siskot ja Simot community and to develop the operation according to their needs. The above-mentioned goals were achieved. The results of the thesis cannot be considered as universal new information in the Humanities but they can be utilized for the development of an organisation that is based on groups of volunteer workers.

Pop up volunteer work may seem easy since it is quite simple to organize a single pop up event. Permanent and continuing pop up volunteer work requires support structures and enthusiastic volunteer-based groups in the background. The groups and their working methods should be flexible and easy to adjust to attract new volunteers.

---

Keywords: volunteer work, volunteer-based groups, development, non-governmental organization

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1 JOHDANTO .....	6
1.1 Siskot ja Simot .....	7
1.2 Perinteisen järjestötoiminnan ja kansalaisaktiivisuuden välimaastossa .....	8
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA .....	10
2.1 Moderni vapaaehtoistoiminta .....	11
2.2 Vapaaehtoisten motivaatio ja sitoutuminen .....	13
2.3 Pop up -vapaaehtoistoiminta .....	14
2.4 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen .....	16
3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TARVE JA TOTEUTUS .....	17
3.1 Kehittämistehtävän tavoitteet ja haasteet .....	19
3.2 Kehittämistehtävän vaiheet ja eteneminen.....	21
4 SISKOT JA SIMOT -TOIMINTAMALLI.....	23
4.1 Suunnitteluryhmät vapaaehtoistoiminnan muotona.....	25
4.2 Toimintatavat .....	27
5 VAKIINNUTTAMISEN TUKIRAKENTEET .....	29
5.1 Resurssit vapaaehtoistoiminnan organisoinniseksi .....	30
5.2 Toiminnan tukeminen .....	33
5.3 Jaksamisen tukeminen .....	35
5.4 Seuranta ja arviointi .....	37
6 VAPAAEHTOISTEN REKRYTOINTI .....	38

6.1 Suunnitteluryhmäläisten motivaatiotekijät .....	40
6.2 Monenlaisia keinoja vapaaehtoisten rekrytointiin .....	41
7 TOIMINNAN ALOITTAMINEN JA TUEN TARVE ALKUVAIHEESSA.....	44
7.1 Paikallisen toiminnan määrittely ja visio .....	45
7.2 Paikallistuntemus ja paikallinen tuki.....	46
7.3 Haasteet ja tuen tarve toiminnan alkuvaiheessa .....	47
7.4 Toiminnan aloittaminen vapaaehtois pohjalta vs. ammattimaisesti .....	49
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	50
9 SUOSITUKSET.....	57
9.1 Aikaa ja vaivaa säästäviä toimintatapoja.....	57
9.2 Suunnitteluryhmästä houkuttelevaa vapaaehtoistoimintaa .....	58
9.3 Pop up -vapaaehtoistoiminnan tuen tarve.....	60
10 TYÖN ARVIOINTI.....	61
LÄHTEET .....	64
LIITTEET .....	69

## 1 JOHDANTO

Siskot ja Simot -yhteisö tuli minulle tutuksi kevättälvellä 2016 tutustuessani silloin erilaisiin vapaaehtoistoiminnan muotoihin. Kiinnostukseni vapaaehtoistoimintaa kohtaan syveni entisestään tuon talven aikana ja johti Humanistiseen ammattikorkeakouluun opiskelemaan järjestöalaa tavoitteena työllistyä aikanaan vapaaehtoistoiminnan pariin. Erityisesti erilaiset innovatiiviset ja omaehtoiset tavat toimia vapaaehtoisena ovat kiehtoneet minua siitä asti, kun aloin tekemään vapaaehtoistyötä.

Vapaaehtoistoiminnalla on lukemattomia merkityksiä ja mahdollisuuksia yksilöille, yhteisöille ja koko yhteiskunnalle. Vapaaehtoistoiminnan tarpeen ja merkityksen ennakoidaan lisääntyvän tulevaisuudessa entisestään esimerkiksi väestön ikääntymisen ja syrjäytymisen lisääntymisen takia. Vapaaehtoiselle itselleen osallistuminen toimintaan voi tarjota mielekkään ja merkityksellisen osallisuuden kokemuksen, joka voi olla samalla vastapainoa työnteolle tai mahdollisuus oppia uusia taitoja. Vapaaehtoistyötä tekee tuoreen tutkimuksen mukaan jopa 40 prosenttia Suomen väestöstä. (Harju 2012, 15; Kansalaisareena 2018b; Laimio & Välimäki 2011, 19, 22; Pessi & Oravasaari 2010, 121, 123; Raninen & Raninen & Toni & Tornaes 2007, 69, 112-113.)

Lyhytaikainen ja kertaluontoinen eli pop up -vapaaehtoisuus puhuttaa järjestökentällä ja on ollut aiheena pinnalla jo pitkään (Laimio & Välimäki 2011, 18; Raninen ym. 2007, 69-70; Toikkanen 2018a). Siskot ja Simot on luovan välittämisen yhteisö, joka nojaa ihmisistä itsestään kumpuavaan tekemiseen ja matalan kynnyksen pop up -tyyppiseen vapaaehtoistoimintaan. Suoran toiminnan tempauksia ja tapahtumia on tehty ikääntyneiden elämänlaadun parantamiseksi jo vuodesta 2013. Yhteisön tavoitteena on tehdä matalan kynnyksen keikkavapaaehtoistyöstä mukava ja hyödyllinen harrastus, joka innostaa ihmisiä toimimaan vapaaehtoisina. Kiinnostavia tapahtumia ei kuitenkaan synny itsestään, vaan taustalle tarvitaan toimintaa ylläpitävä yhteisö. Tällä hetkellä toimintaa on kymmenellä paikkakunnalla ja pitkän tähtäimen tavoitteena on laajentua koko maahan. (Siskot ja Simot 2018abc.)

Opinnäytetyön aihe tuli Siskojen ja Simojen idean isältä ja nykyiseltä toiminnanjohtajalta Eero Väisäseltä. Kehittämistyön tarve oli tullut esille toiminnan laajentuessa, koska yhteisön nykyiset työntekijäresurssit eivät pysty tarjoamaan riittävää tukea uusille toimintaryhmille toiminnan aloittamiseksi. Työn tavoitteena oli selvittää pop up -tapahtumia organisoivien paikallisten toimintaryhmien tuen tarve ja kehittää toimintaa esille tulleiden tarpeiden mukaan. Tarkastelen toimintaryhmiä yhtenä vapaaehtoistoiminnan muotona ja vapaaehtoistoiminnan johtamisen näkökulmasta. Opinnäytetyössä on kartoitettu toimintaryhmien nykytilannetta ja tuen tarvetta sekä uusimpien ryhmien alkutaipaletta alkuvaiheen tuen tarpeen tunnistamiseksi. Tuotoksena syntyi ratkaisuja valittuihin esille nousseisiin haasteisiin sekä suosituksia toiminnan vakiintumista tukevien toimintatapojen kehittämiseksi.

## 1.1 Siskot ja Simot

Siskot ja Simot organisoii suoraa, matalan kynnyksen vapaaehtoistoimintaa, jonka keskiössä on ihmisten välinen kohtaaminen. Toiminnan perustana ovat pop up -tyyppiset tapahtumat, Välittämisen keikat, jotka voivat olla melkein mitä tahansa lettukesteistä ulkoiluretkiin ja leffailtapäiviin. Yhteisön perustehtävänä on tukea ikäihmisten sosiaalista hyvinvointia aktivoimalla mukaan ihmisiä ja yhteisöjä eri sukupolvien välisiin kohtaamisiin. Toiminnan pitkän tähtäimen visiona on välittämisen ja yhteisvastuun yhteiskunta, jossa kansalaiset ottavat vastuuta omasta ja lähimmäisten hyvinvoinnista. Toimintaa ohjaavat arvot ovat yhteisöllisyys, vastuullisuus, rohkeus ja ilo. Yhdistys on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton. (Siskot ja Simot 2018c; Väisänen 2018c.)

Välittämisen keikkojen tarkoituksena on tuottaa iloa ja hyvää mieltä kaikille osapuolille. Vapaaehtoisten on helppo osallistua toimintaan ilman sitoutumista, jäsenyyttä, tai aiempaa vapaaehtoiskokemusta. Keikat tehdään aina ryhmänä, yhdessä muiden vapaaehtoisten ja usein myös ammattilaisten kanssa yhteistyössä. Keikkailu suuntautuu pääsääntöisesti ikäihmisten pariin mutta satunnaisesti toimintaa on myös muiden kohderyhmien, kuten esimerkiksi kehitysvammaisten tai nuorten kanssa. Lisäksi joillakin paikkakunnilla on myös säännöllistä, vapaaehtoisten vetämää ryhmätoimintaa ikäihmisille. Välittämisen keikkoja organisoivat paikalliset vapaaehtoisista koostuvat toimintaryhmät, jotka saavat vapaasti suunnitella ja toteuttaa omat keikkansa (Siskot ja Simot 2018ac.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään suunnitteluryhmien toimintaan ja tapahtumien järjestämistä lähinnä sivutaan vapaaehtoisten johtamisen ja ryhmätyöskentelyn osalta. Pop up -tapahtumien järjestäminen rajattiin opinnäytetyön ulkopuolelle, koska se olisi oman opinnäytetyönsä laajuinen aihe.

Yhteisö on perustettu Järvenpäässä vuonna 2013 nykyisen toiminnanjohtajan, Eero Väisäsen ideasta. Alkuperäinen visio yhteisöstä, jonka toiminta perustuu välittämiseen ja lähimmäisten kohtaamiseen, sisältyy edelleen yhteisön toiminta-ajatukseen. Vuoteen 2016 asti toiminta oli keskittynyt Keski-Uudellemaalle Järvenpäähän ja sen lähikuntiin. Vuonna 2017 Siskot ja Simot koordinoi osana virallista Suomi100-ohjelmaa kiitosjuhlia ja -tempauksia ikäihmisille ympäri maan Koko Suomi kiittää -hankkeen merkeissä. Hankkeen tavoitteena oli osoittaa kiitollisuutta ikäihmisille heidän työpanoksestaan isänmaan eteen. Juhlavuotena järjestettyjen tapahtumien kirjo oli laaja ja

monelle on ehkä jäänyt mieleen televisiossakin esillä ollut Mummodisko, joka houkutteli Tavastialle yli 700 senioria diskoilemaan. Kampanja sai hyvin näkyvyyttä ja kiinnostusta toimintaa kohtaan alkoi esiintyä muuallakin Suomessa. Vuonna 2017 tuli toimintaan mukaan neljä uutta paikkakuntaa ja yhdistys sai STEA:n rahoituksen, jonka myötä se palkkasi kaksi työntekijää. (Siskot ja Simot 2017ab; Siskot ja Simot 2018a.)

Tällä hetkellä yhteisö toimii kymmenessä kunnassa, joita ovat Helsinki, Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Lahti, Laitila, Nurmijärvi, Savonlinna, Turku ja Tuusula. Toiminnan laajenemiselle uusille paikkakunnille olisi kysyntää, johon ei pystytä tällä hetkellä vastaamaan. Tapahtumien organisointiin tarvitaan paikallisia toimintaryhmiä, joiden tukemiseen ei ole riittäviä resursseja. Toiminnan vakiintuminen nykyisillä paikkakunnilla on yksi Siskojen ja Simojen strategisista tavoitteista vuosille 2018-2019. Myös laajeneminen on tavoitteena pidemmällä aikavälillä. STEA:n rahoittama pääprojekti jatkuu vuoden 2019 loppuun asti ja siihen mennessä pitäisi tehdä johtopäätökset ja ehdotukset, miten toiminta vakiinnutetaan ja mitä sitä varten tarvitaan. (Siskot ja Simot 2018bc; Väisänen 2018bd.) Toivon, että opinnäytetyö tarjoaa vakiinnuttamiseen tarvittavaa tietoa sekä käytäntöön vietäviä ratkaisuja, jotka auttavat Siskoja ja Simoja toiminnan vakiinnuttamisessa.

## 1.2 Perinteisen järjestötoiminnan ja kansalaisaktivismiin välimaastossa

Siskot ja Simot on matalan organisaation yhdistys, jonka hallintoa hoidetaan keskiteysti Järvenpään toimistolta käsin ja toimistossa työskentelee toiminnanjohtaja mukaan lukien yhteensä kolme henkilöä. Yhteisön toimintaan pääsee mukaan ilman jäsenyyttä ja kuka tahansa voi osallistua pop up -vapaaehtoisena toimintaan. Myös suunnitteluryhmiin otetaan uusia aktiiveja kiinnostuksen ja tarpeen mukaan. Toimintaryhmät voivat keskittyä perustehtäväänsä eli pop up -tapahtumien suunnitteluun ja organisointiin. (Siskot ja Simot 2018c; Väisänen 2018bc.) Yhdistyshallinnon keskittämisessä on kuitenkin hyvät ja huonot puolensa. Yhdistyksen johto vastaa kokonaiskehityksestä ja päätöksenteko voi olla helpompaa kuin esimerkiksi jäsenlähtöisessä mallissa. Edellä mainituista syistä ihmisten erilaiset intressit olla mukana toiminnassa saattavat jäädä huomioimatta. Kaikesta huolimatta käytännön toiminta voi olla hyvin alueellista ruohonjuuritason kansalaistoimintaa. (Heikkala 2001, 98-100.) Siskot ja Simot on periaatteessa keskusjohtoinen yhdistys mutta toimintaryhmät toimivat paikallisesti itsenäisesti omien intressiensä mukaan. Haasteena voi kuitenkin olla se,



miten suunnitteluryhmät saavat äänensä kuuluviin kehitystoiveiden osalta. Myös matalassa organisaatiossa on omat puolensa. Paikallisyhdistyksen byrokratian puuttumista pidetään yleisesti ottaen hyvänä asiana, mutta toisaalta toiminnasta puuttuu myös toiminnan mahdollistavat paikalliset määrärahat.

Perinteisesti järjestöorganisaatioiden toiminnassa on korostunut toiminnan aatteellinen perusta, jäsenyys, vapaaehtoisuus, päätöksenteon demokraattisuus sekä taloudellista tulosta tavoittelemattomuus (mt., 88-89). Säädökset, joiden mukaan toimijoiden tulee olla virallisesti rekisteröityneitä saadakseen julkisia avustuksia tai voidakseen tehdä sitoumuksia, ovat entisestään vahvistaneet muodollisuutta ja organisoitunutta toimintaa. (Yhdistyslaki 1989; Saukkonen 2013, 17). Nykyään ihmisiä kiinnostaa järjestötoiminnassa enemmän itse toiminta kuin organisaatio (Lihavainen 2003, 19). Neljäs sektori on syntynyt tähän tarpeeseen ja se sisältää monenlaista epämuodollista kansalaisaktivismia ilman järjestöorganisaatiota. Epämuodollisen, tiettyyn kohderyhmään kohdistuvan suoran toiminnan vahvuuksia ovat vaikuttaminen sekä yhdessäolo ja ihmisten väliset kohtaamiset. (Heikkala 2003, 14.) (Bäcklund & Häkli & Schulman 2017, 252.)

Hybridioorganisaatiot sekoittavat keskenään yhteiskunnan eri sektoreille tyypillisiä elementtejä, arvoja ja toimintamalleja (Saukkonen 2013, 21). Nykyään yhteiskunnallisiin liikkeisiin sisältyy lukuisia eri sektoreiden rajat ylittäviä toimintamuotoja ja ryhmiä sekä edellisten yhdistelmiä. Perinteisten järjestöjen toimintamallien rinnalle on tullut kampanjamuotoisia toimintaryhmiä, erilaisia ryhmiä yhteenliittäviä sateenvarjo-organisaatioita sekä projektimuotoisia toimintaryhmiä, joilla ei ole lainkaan muodollisia rakenteita vaan ainoastaan nopeasti syntyviä ja häviäviä verkostoja. (Konttinen & Peltonen 2010, 225.) Organisaation toimintatapojen luonteen tiedostaminen on tärkeää, koska 2000-luvun ihmisiä, eikä varsinkaan nuoria, ei innosta perinteiset järjestöjen toimintatavat. Toimintatapojen kehittäminen järjestöissä on ajankohtaista, koska suurten ikäluokkien edustajien väistyessä on etsittävä uudenlaisia toimintatapoja, jotka houkuttelevat uutta verta mukaan nuorten ikäluokkien joukosta. (Bäcklund ym. 2017, 252; Harju 2012, 89-90.)

Siskot ja Simot yhdistää toiminnassaan perinteisen järjestötoiminnan ja neljännen sektorin toimintatapoja. Perinteisen järjestötoiminnan tunnusmerkit, kuten ammattimainen yhdistyshallinto, pyrkimys jatkuvuuteen ja hallittuun kokonaiskehitykseen

ovat selvästi havaittavissa. Toisaalta suoran toiminnan tekeminen ja tapahtumat, yhteisöllisyys sekä matala hierarkia viittaavat neljänteen sektoriin. Toimintatavat vaihtelevat eri paikkakunnilla ja saattavat vaihdella jopa eri tapahtumissa. Edellä mainituista voidaan päätellä, että organisaatiokulttuuri ja toimintatavat vaikuttavat myös Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien toimintaan sekä siihen, innostaako toiminta uusia vapaaehtoisia mukaan. Erilaiset toimintatavat vetoavat erilaisiin ihmisiin. Oheinen taulukko (kuva 1) toiminnan piirteistä voi auttaa hahmottamaan toiminnan luonnetta. (Bäcklund & ym. 2017, 252.)

Neljäs sektori -tyyppinen toiminta	Perinteinen järjestötoiminta
Organisoituminen: esim. vain some-ryhmä	Organisoituminen: järjestö
Some keskeinen	Some apuna
Hakkeriasenne vaikuttamiseen	Vaikuttaminen valm. ja päätöksenteon kautta
Tapahtumia, toimintaa, DIY	Vaikutusvalta
Yhteisöllisyys	Kumppanina kunta
Verkostoituminen, yritykset	Edustavuus
Avoimuus, jakaminen	Jatkuvuus
Näkyvyys	Edunvalvonta
Hetkellisyys	Hallittu kokonaiskehitys
Hiearkioiden kaihtaminen	Hierarkkisuus
Toiminnan palo, uuden keksintä	Tehdään, koska ennenkin
Proaktiivisuus, YIMBY	Myös vastustamista, NIMBY

Kuva 1: Kansalaisyhteiskunnan toimintatapojen ideaalityyppien vertailu (mt., 254).

## 2 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Tämä opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoistoimintaa ja pop up -vapaaehtoistoiminnan vakiinnuttamista vapaaehtoistoiminnan johtamisen näkökulmasta. Työssä keskeisiä käsitteitä ovat vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö, jotka tarkoittavat samaa asiaa ja niitä käytetään tässä työssä rinnakkain. Siskojen ja Simojen vapaaehtoistoiminnassa toimivia vapaaehtoisista muodostuvia paikallisia toimintaryhmiä kutsutaan yhteisössä myös suunnitteluryhmiksi. Ryhmien vetovastuu on kuntayhdyshenkilöillä, jotka tunnetaan myös nimellä toimintaryhmän vetäjä. Pop up -vapaaehtoistoiminnalla viitataan lyhytaikaiseen tai kertaluontoiseen vapaaehtoistyöhön, jolle esitän myös lukuisia muita termejä ja määritelmiä luvussa Pop up -vapaaehtoistoiminta. Siskojen ja Simo-

jen pop up -tyyppiset tapahtumat on nimetty Välittämisen keikoiksi ja niille osallistuvia vapaaehtoisia nimitetään toisinaan keikkavapaaehtoisiksi. Termiä ei kuitenkaan kannata sekoittaa esimerkiksi Helsinki Mission keikkavapaaehtoisuuden muotoon, joka tarjoaa keikka-apua senioreille arjen haasteisiin (Helsinki Missio 2018).

## 2.1 Moderni vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminta elää ajassa ja muuttuu kun maailma muuttuu (Laimio & Välimäki 2011, 9). Nykyään vapaaehtoistoimintaan nähdään sisältyväksi kaikki vapaaehtoinen toiminta, joka voi olla jonkin yleishyödyllisen tahon organisoimaa tai epävirallista ja vapaamuotoista. Olennaista on, että se toteutetaan osallistuvan henkilön omasta vapaasta tahdosta, ilman palkkaa ja se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella. (Euroopan parlamentti 2008; Euroopan komissio 2011; mt., 10, 49.) Sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoimintaa käsittelevän tutkimuksen mukaan ilman vapaaehtoistoimintaa useissa järjestöissä ei olisi toimintaa lainkaan. Vapaaehtoistoiminnan perustehtävät liittyvät usein järjestön toiminnan tukemiseen tai yleisesti paremman maailman rakentamiseen yhteisöllisyyden ja auttamisen muodossa. (Pessi & Oravasaari 2010, 70.)

Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyön suosio on nousussa ja väestöstä jopa 40 prosenttia tekee vapaaehtoistyötä (Kansalaisareena 2018b). Tuoreen tutkimuksen mukaan suosituimmat vapaaehtoistehtävät olivat auttaminen, talkootyö, neuvonta, ystävätoiminta, tapahtumajärjestelyt, hallinto- ja luottamustehtävät sekä viestintätehtävät. Eniten vapaaehtoistyötä oli tehty lasten ja nuorten, vertaistuen, ikäihmisten sekä liikunnan parissa. Vapaaehtoistyö on useimmin perinteistä kasvatustapahtuvaa ja netissä tehdään vain 5 % toiminnasta. Säännöllinen toiminta on yleisintä ja satunnaisesti osallistuu 33 %. (Kansalaisareena 2018a, 12, 23, 27.) Vapaaehtoistoiminnan tarpeen ja merkityksen ennakoidaan lisääntyvän tulevaisuudessa entisestään. Tutkimuksen mukaan tähän vaikuttavat muun muassa väestön ikääntyminen, talouden kiristyminen sekä maahanmuuton ja syrjäytymisen lisääntyminen. Samaan aikaan ihmisten innostuksen vapaaehtoistoimintaa kohtaan arvioidaan lisääntyvän. (Pessi & Oravasaari 2010, 121, 123.)

Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävää välitöntä ja välillistä merkitystä yksilöille, yhteisöille sekä yhteiskunnalle. Vapaaehtoiselle itselleen järjestön jäsenyys tai osallistu-

minen toimintaan voi tarjota mielekkään ja merkityksellisen kokemuksen yhteisöllisyydestä, osallisuudesta, tarpeellisuudesta ja arvostuksesta. Vapaaehtoistoiminnassa ihmiset ovat tasa-arvoisia eikä heitä arvioida yhteiskunnallisen statuksen mukaan. Välikäisesti vapaaehtoistoiminta vaikuttaa myönteisesti myös toimijoiden lähiverkostoihin ja koko elinympäristön hyvinvointiin. Vapaaehtoistoiminnan omaehtoinen yhdessä tekeminen koetaan voimaannuttavaksi ja innostavaksi vastapainoksi työelämän yhä kovenneille arvoille ja vaatimuksille. Vapaaehtoisena voi vaihtaa roolia ja nauttia erilaisesta arvostuksesta kuin työyhteisössä. Toisaalta vapaaehtoistoiminnassa opittuja tietoja ja taitoja voi hyödyntää työelämässä (Harju 2012, 15; Laimio & Välimäki 2011, 19, 22; Raninen ym. 2007, 112-113.) Helsingin yliopiston kirkkososiologian professori Anne Pessin mukaan myös harrastukset ja vapaaehtoistoiminta limittyvät toisiinsa aiempaa enemmän (Sieppi 2017).

Perinteisestä uhrautuvuudesta ja avun tarvitsijan näkökulmasta on 2000-luvulla siirrytty enemmän itse vapaaehtoiisiin. Vapaaehtoiset haluavat kohdentaa antamansa panoksen yhä tarkemmin ja nähdä toiminnan vaikutukset nopeasti. Vapaaehtoistoiminnasta onkin tullut tietynlaista kansalaisaktivismia. Vapaaehtoistoiminta koetaan tehokkaammaksi mahdollisuudeksi vaikuttaa omaan elämään ja ympäröivään yhteiskuntaan kuin perinteiset vaikuttamisen kanavat. Erilaisia kansanliikkeitä, löyhästi organisoituneita toimintaryhmiä, internet-tempauksia ja kampanjoita perustetaan tiheään tahtiin ja ne toimivat vain niin kauan kuin asia on ajankohtainen. Vaikka erilaiset vapaan kansalaistoiminnan muodot ovat lisääntyneet, on avun antajan rooli edelleen tärkeä ja organisoidulla vapaaehtoistoiminnalla on selkeä ykkösasema. Organisoimisen tarkoitus on tehdä toiminnasta vapaaehtoiselle mahdollisimman mielekästä ja helppoa. Epämuodollinen vapaaehtoistoiminta ei edellytä sitoutumista taustayhteisöön ja näin ollen se saatetaan kokea helpommaksi kuin perinteinen, organisoitu vapaaehtoistoiminta. (Laimio & Välimäki 2011, 16-18, 49; Raninen ym. 2007, 72.)

Nykyään ihmisten kiinnostus vapaaehtoistyöhön ja yhdistystoimintaan perustuu uudenlaisiin tarpeisiin verrattuna entisaikojen pitkiin jäsenyyksiin tai luottamustehtäviin yhdistyksissä (Kuuluvainen 2015, 50). Ihmiset toimivat omien tarpeidensa ja elämäntilanteidensa mukaan eivätkä välttämättä sitoudu pitkiksi ajoiksi yhdistyksen jäsenyyteen tai vapaaehtoistoimintaan (Laimio & Välimäki 2011, 9). Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtori Juha Iso-Ahon mukaan vapaaehtoisista on tullut ikään kuin

vapaaehtoisorganisaation asiakkaita, joilla on odotuksia sen suhteen, mitä he itse saavat toiminnalta sisällöllisesti ja henkisesti. Organisaatioiden onkin mietittävä, mikä tekee toiminnasta houkuttelevaa. Kiireiset ihmiset lähtevät mukaan vain, jos toiminta on mielekästä ja kiinnostavaa. (Telia 2018.) Kuuluvaisen (2015, 50) mukaan globaali maailma on täynnä mahdollisuuksia ja muuttuu koko ajan, ja nopea kiinnostuksen kohteiden vaihtuminen näkyy myös vapaaehtoistyömarkkinoilla, kun tehtävät voivat vaihtua tiheään. Esimerkiksi digitaalisuuden mahdollistama etä- tai virtuaalivapaaehtoisuus vapauttaa tekemisen ajasta ja paikasta riippumattomaksi. (Marjovuori 2014, 25; Telia 2018.)

## 2.2 Vapaaehtoisten motivaatio ja sitoutuminen

Valtaosa vapaaehtoistoiminnan tutkimuksesta on käsitellyt vapaaehtoisten motiiveja. Auttamisen halun lisäksi yhä useammin nousee esille merkityksellisyyden kokemus sekä muita motiiveja toiminnalle. Halu käyttää vapaa-aikaansa hyödylliseen toimintaan sekä saada säännöllistä päiväohjelmaa erottuu muiden motiivien joukosta. Myös egoistisemmat motiivit ovat aivan yhtä hyviä ja oikeita. Ihmiset kaipaavat myös yleisesti itsekeskeisinä pidettyjä asioita, kuten huomiota, sosiaalista arvostusta ja valtaa. (Kuuluvainen 2015, 48; Laimio & Välimäki 2011, 18; Pessi & Oravasaari 2010, 141.)

Ihmisten motiivien ymmärtäminen ja tiedostaminen on tärkeää vapaaehtoisten saamiseksi mukaan toimintaan (Karreinen ym. 2010, 35). Tämä ei ole helppoa, koska ihminen ei ole edes itse tietoinen kaikista omista motiiveistaan. Motivaatiotekijöiden tunnistamisella on kuitenkin merkitystä vapaaehtoisten tehtävien valinnassa, ohjauksessa, tukemisessa sekä palkitsemisessa. Sisäisiä motivaatiotekijöitä, kuten esimerkiksi itsensä toteuttamista ja kehittämistä, pidetään vapaaehtoisten tärkeimpinä kannustimina. Tyytyväisyys itse tekemisestä ja sen tuottamasta ilosta palkitsevat jo sinällään vapaaehtoistyöntekijää. Myös ulkoisilla motivaatiotekijöillä, kuten kannustuksella, palkitsemisella, virkistystilaisuuksilla tai hyödyllä työkokemuksen muodossa voidaan kannustaa vapaaehtoisia. Ulkoisen motivoinnin vaikutus on kuitenkin lyhytaikainen ja siksi esimerkiksi palautetta on annettava säännöllisesti. (Kuuluvainen 2015, 45-46; Laimio & Välimäki 2011, 22.)

Yleisesti ottaen ihmisten elämä koostuu nykypäivänä erilaisista vaiheista ja projekteista. Elämäntilanteet, kuten esimerkiksi työ, opiskelu ja työttömyys sekä erilaiset perhetilanteet voivat vaihdella usein elämän aikana. Tämän seurauksena elämästä on

tullut sirpaleista ja ihmisten on vaikea hallita ajankäyttöään. Ihmiset välttävät tekemästä lupauksia, joiden toteutumisesta eivät voi olla varmoja. Tämä saattaa vaikuttaa myös haluttomuudelta sitoutua vapaaehtoistoimintaan, vaikka kyseessä voi olla pikemminkin vastuuntunto. Vapaaehtoistoiminnan lyhytkestoiset projektit saattavat olla ainoa sopiva vaihtoehto tällaisille ihmisille. (Laimio & Välimäki 2011, 18; Raninen ym. 2007, 70) Edellä mainitut asiat vaikuttavat myös järjestötoimintaan yleisemmällä tasolla. Ihmisten kiinnostuneisuus toimintaan on löyhempää kuin ennen ja toiminnasta pois jättäytyminen tai järjestöstä toiseen vaihtaminen on herkempää. Järjestöt joutuvat kilpailemaan ihmisten ajasta ja mielenkiinnosta muiden järjestöjen sekä muun tarjolla olevan vapaa-ajan tarjonnan kanssa. (Harju 2012, 15.) Toisaalta sitoutuminen toimintaan ei aina ole tarpeen. Ammattimaisesti toimivissa yhdistyksissä vapaaehtoisten sitouttaminen ei välttämättä edistä yhdistyksen päämääriä. Sen sijaan yhdistyksissä, joissa ei ole työntekijöitä, on sitoutuminen toimintaan tärkeää. (Kuuluvainen 2015, 50.)

### 2.3 Pop up -vapaaehtoistoiminta

Määräaikaiselle ja lyhytaikaiselle vapaaehtoistoiminnalle on useita termejä ja määritelmiä. Puhutaan episodimaisuudesta ja ”nepparivapaaehtoisuudesta”, pätäväapaaehtoisuudesta, kevytvapaaehtoisuudesta ja pop up -vapaaehtoisuudesta (Laimio & Välimäki 2011, 18; Raninen ym. 2007, 69-70; Toikkanen 2018a). Pätäväapaaehtoisuudella viitataan vastaavaan ilmiöön työelämässä, kun ihmiset toimivat jossain organisaatiossa niin lyhyen ajan, että he eivät kiinnity yhteisöön eikä yhteisö sitouta heitä. Toiminta voi olla sarja lyhytkestoisia ja satunnaisia vapaaehtoisuuden episodeja, epäsäännöllisen harvakseltaan aktivoituvaa jatkuvuutta. (Marjovuori 2014, 24; Raninen ym. 2007, 69-70.) Toikkasen mukaan pop up -vapaaehtoisuutta on vaikea määritellä. Ilmiössä ei sinänsä ole mitään uutta, onhan lyhytkestoista vapaaehtoistoimintaa ollut olemassa esimerkiksi talkootyön muodossa jo iät ja ajat. Urheilu- ja yleisötapahtumien järjestäminen on hyvä esimerkki pop up -vapaaehtoisuudesta. (Toikkanen 2018a.) Toisaalta ”neppareista” ja ”poppareista” voi muodostua myös vuosia kestäviä toiminnan ketjuja samaan taustaorganisaatioon. Tällöin puhutaan vetoketjuvapaaehtoisuudesta. (Laimio & Välimäki 2011, 18.)

Pessin mukaan vapaaehtoistoiminnassa yleistävä projektimaisuuden kulttuuri on haaste, mutta samalla myös mahdollisuus. Se on haastavaa siksi, että joudutaan etsimään vapaaehtoisia yhä uudestaan ja uudestaan. Kerran mukaan saatu ihminen yrittää saada mukaan myös seuraavaan projektiin tai joudutaan etsimään taas uudet ihmiset. Lyhytaikaisuus on käännettävissä eduksi, koska kynnys on näin matalampi ihmisille, jotka eivät voisi sitoutua pidempään. (Sieppi 2017.) Siskojen ja Simojen kokemuksesta pop up -toiminta lisää vapaaehtoistoiminnan monimuotoisuutta ja sen kautta saa mukaan ihmisiä, jotka eivät ehkä tulisi mihinkään muunlaiseen toimintaan mukaan. Pop up -toiminta on myös väylä ja portti vapaaehtoistoiminnan kokeiluun. Joku saattaa tykästyä siihen ja haluaa myöhemmin myös enemmän sitoutumista vaativaan, kuten esimerkiksi kahdenväliseen ystävätoimintaan mukaan. (Väisänen 2018b.)

Pop up -vapaaehtoinen etsii itseään kiinnostavat rusinat pullasta. Itse pulla ja sen leipominen, kuten suunnittelu, organisointi ja byrokratia, jää muiden tehtäväksi. Rusinat pullasta -tyyppisen vapaaehtoistehtävien shoppailun ja sitoutumattomuuden lisäksi uutta on yksilökeskeisyydestä kumpuava hetkellisen tekemisen tarve. Pop up -tehtäviin tartutaan, kun on sopivasti aikaa ja yksittäisen tehtävän houkuttelevuus ratkaisee. (Toikkanen 2018a.) Sama ihminen voi kuitenkin olla toisessa järjestössä poppari ja toisessa pitkäaikaiseen toimintaan sitoutunut aktiivi. Pop up -vapaaehtoisuutta tulisi-kin pitää vapaaehtoisuuden tasona eikä niinkään yksittäisen henkilön tapana osallistua vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa on ajankohtaista pohtia, miten huomioidaan rakenteissa ja toimintamalleissa se, että osa toimijoista on vain hetkellisesti mukana. (Marjovuori 2014, 25; Toikkanen 2018b.) Panostusta tarvitaan sekä pitkäkestoista sitoutumista vaativaan toimintaan ja toisaalta pop up -tyyppiseen vapaaehtoistyöhön (Harju 2018).

Edellä mainituista seikoista voidaan päätellä, että pop up -toiminta on tapahtumia ja toimintaa aivan kuten mikä tahansa vapaaehtoistoiminta, ainoastaan vapaaehtoiset täytyy hankkia jokaiseen tapahtumaan yhä uudestaan. Popparit eivät välttämättä kiinnity organisaatioon samalla lailla kuin pitkäaikaisissa vapaaehtoistehtävissä vaan käyvät kokeilemassa tai tekevät sitä mikä kulloinkin sopii heidän intresseihinsä ja mihin on juuri sillä hetkellä aikaa. Pop up -vapaaehtoiset saattavat kuitenkin muuttua veto-  
ketjuvapaaehtoisiksi, eli tulla yhä uudestaan mukaan. Jokainen toiminnassa kerran mukana ollut toimija on myös potentiaalinen vapaaehtoinen pidempiaikaiseen ja

enemmän sitoutumista vaativaan toimintaan, kuten vaikkapa Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmän jäseneksi. Pop up -vapaaehtoiisiin kannattaakin tästä syystä kohdistaa aina myös pidempiaikaisten vapaaehtoistehtävien rekrytointia sen lisäksi että heitä pyydetään mukaan jo seuraavaan pop up -tapahtumaan. Pitkäjänteisen pop up -toiminnan taustalle tarvitaan ihan yhtä lailla vapaaehtoistoiminnan johtamista ja rakenteita kuin mikä tahansa laadukas ja kiinnostava vapaaehtoistoiminta tarvitsee toimiakseen. Organisaation toimintatapoja ja tukirakenteita kannattaa kuitenkin kehittää siihen suuntaan, että osallistuminen vapaaehtoistoimintaan olisi mahdollista yhä useammalle, olipa se sitten pitkäaikaista tai lyhytaikaista. Pitkäaikaisen sitoutumisen rinnalle tai vaihtoehdoksi on etsittävä myös muita keinoja toiminnan vakiinnuttamiseksi. Näitä pop up -vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden kannalta tärkeitä tarpeita ja keinoja pyrin tunnistamaan tässä työssäni. Pop up -vapaaehtoistoiminnan kehittämisestä ei ole ammatillista kirjallisuutta olemassa, joten sovellan yleistä järjestöalaa ja vapaaehtoistoiminnan johtamiseen liittyvää tietoperustaa kehittämistyön tukena.

## 2.4 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen

Vapaaehtoistoiminnan johtamisen yleiset haasteet eli toimijoiden vähyys ja ihmisten ajan puute (Harju 2010, 154-157) liittyvät myös Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien toimintaan. Vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja laadukkaaseen johtamiseen kannattaa panostaa ja siihen tulee olla tarvittavaa osaamista ja resurssit (Harju 2012, 125; Harju 2018). Vapaaehtoistoiminnan johtamiseen tarvitaan sekä ihmisten että asioiden johtamista. Molemmat ovat aivan yhtä tarpeellisia, koska ilman asioiden johtamista toiminnasta tulee kaoottista ja ilman ihmisten johtamista vapaaehtoisten innostus ja sitoutuminen toimintaan hiipuvat. Kuuluvaisen mukaan onnistunut vapaaehtoistoiminta tarvitsee kolmenlaisia johtamisrooleja tai -tehtäviä, joita ovat yhteinen visio ja ryhmähengen kohotus, vapaaehtoistyön suunnittelu sekä käytännön johtaminen vapaaehtoistehtäviin. Kaikkien roolien tai tehtävien tulisi toteutua jollakin tavoin. Roolit voivat vaihdella henkilöltä toiselle tai yhdellä henkilöllä voi olla useita rooleja. Roolit voivat myös olla kollektiivisia. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen edellyttää myös strategista suunnittelua ja tavoitteiden asettamista sekä vastuuta suunnitelmien toteutumisesta. (Kuuluvainen 2015, 13, 30; Laimio & Välimäki 2011, 23.) Pitkäkestoisista sitoutumista vaativa toiminta ja pop up -tyyppinen vapaaehtoistyö eroavat niin



paljon toisistaan, että ne vaativat omanlaisensa strategian ja johtamisen. Molempiin kannattaa kuitenkin panostaa. (Harju 2018.)

Nämä edellä mainitut johtamisroolit toteutuvat Siskoissa ja Simoissa aineiston, joka esitellään seuraavassa luvussa, sekä havaintojeni perusteella seuraavanlaisesti. Strateginen johtaminen yhdistystasolla tapahtuu hallituksen ja toiminnanjohtajan toimesta. Yhteisen ylätasoin vision kautta ohjataan toimintaa sekä herätellään yhteisön ryhmähenkeä ja välittämisen kulttuuria. Ylätasoin visiosta johdettua toimintaryhmän omaa visiota tarvitaan paikallisen toiminnan suuntaamiseksi ja viestimiseksi. Suunnitteluryhmä vastaa tapahtumien suunnittelusta ja organisoinnista sekä vapaaehtoistehtävien käytännön johtamisesta tapahtumissaan. Myös suunnitteluryhmä vaatii johtamista ja ryhmähengen kohottajaa. Suunnitteluryhmän jäsenet toimivat ryhmämuotoisesti ja saattavat johtaa paikallista vapaaehtoistoimintaa myös kollektiivisesti ilman varsinaista ryhmän vetäjää.

### 3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TARVE JA TOTEUTUS

Heitin ilmoille kysymyksen, että miksi pop up -toiminnan pitäisi olla vakiintunutta, kun ideana on nimenomaan hetkellinen tekeminen ja sitoutumattomuus. Siskojen ja Simojen toiminnanjohtajan mukaan odotukset ja toiveet toiminnan vakiintumiselle tulevat pikemminkin palvelun tuottajien taholta kuin yhteisön sisältä, kun esimerkiksi joissakin kunnissa virkistystehtävä on siirtynyt vapaaehtoisten varaan virikeohjaajien tehtävien lakkauttamisen myötä. Myös rahoittaja edellyttää säännöllistä ja vakiintunutta toimintaa. (Väisänen 2018b.) Toiminnan vakiintuminen ja laajeneminen on yksi Siskojen ja Simojen rahoittajan eli STEA:n (aiemmin RAY) projektiavustuksen tavoitteista (Siskot ja Simot 2016). Näillä näkymin tavoitetta ei pystytä hakemuksessa ilmoitetussa laajuudessa saavuttamaan nykyisillä henkilöresursseilla, koska vapaaehtoisvoimin toimivien suunnitteluryhmien alkuvaiheen avun ja tuen tarve on niin suuri (Väisänen 2018c).

Väisäsen mukaan pop up -toiminnan vakiintuminen on suuri johtamisen haaste, koska toiminta on perusluonteeltaan sellaista, ettei siihen tarvitse sitoutua. Pop up -vapaaehtoistoiminta on myös luonteeltaan sellaista, ettei siitä koskaan tiedä kauanko se jatkuu ja kuinka vakiintunutta se on. Pop up -vapaaehtoistoimintaa on vaikea pitää täysin

vakiintuneena. Väisäsen mukaan Siskot ja Simot pop up -toimintaa voi pitää vakiintuneena silloin kun on joku taho, joka huolehtii toiminnan jatkuvuudesta ja organisoi toimintaa. Toiminnan tulee olla säännöllistä mutta osallistujien ei tarvitse olla samoja joka kerralla. Ajatuksena on, että toiminnassa on riittävä määrä ihmisiä, jotka käyvät joskus mukana. Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoistoiminnan vakiintumista määrittää tukirakenteiden olemassaolo. (Väisänen 2018b.)

Joka tapauksessa Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoistoiminta vaatii toimivan suunnitteluryhmän taustalleen. Kukin toimintaryhmä toimii itsenäisesti ja niiden resurssien ja osaamisen puitteissa, mitä ryhmästä löytyy. Toimistolla on havaittu, että ryhmät tarvitsevat paljon tukea erityisesti toiminnan alkuvaiheessa. Tuen ja koordinoinnin tarve on jatkuvaa myös toiminnan vakiintuessa. Toimiston henkilökunta auttaa toimintaryhmiä ideoinnissa ja neuvoa käytännön asioissa. Ammattimaista vapaaehtoistoiminnan koordinaattoria ei kuitenkaan yhdistyksessä ole. Koska toimiston resurssit eivät riitä käytännön avun tarjoamiseen tapahtumien järjestämiseksi, etsitään parhaillaan muita keinoja toiminnan tukemiseksi paikallisesti. (Väisänen 2018d.)

Yhteisön toiminta laajenee ja toimintaryhmiä perustetaan uusille paikkakunnille kiinnostuksen ja kysynnän mukaan. Levittäytyminen koko maahan on pidemmän tähtäimen tavoitteena. Väisäsen mukaan tukea kasvuun ja laajenemiseen on ajateltu hakea aluekeskuksista käsin. Ajatuksena oli saada paikkakunnan vapaaehtoistoiminnan keskuksista ja kaupungin vapaaehtoistoiminnan koordinaattoreilta paikallista neuvoa ja tukea alkuvaiheessa. Nämä tahot eivät kuitenkaan ota toimintaa sinänsä hoitaakseen vaan tarvitaan Siskojen ja Simojen oma yhdyshenkilö tukitehtävään. Toiminnassa on tullut esille tarvetta paikalliselle palkatulle seudulliselle koordinaattorille tai muulle kytkennälle paikalliseen organisaatioon, joka voisi tarjota tukea ja koordinointiapua. Tällä hetkellä kahdessa kunnassa on yhteistyötahona paikallisen vanhustyötä tekevän yhdistyksen tai kaupungin vanhuspalvelujen työntekijä. Väisäsen näkemys on se, että pidemmän päälle täytyy saada paikallinen tuki, jonkinlainen palkattu kuntayhdyshenkilö tai koordinaattori, kullekin paikkakunnalle. (Väisänen 2018b.)

Kaikesta päätellen toiminnan vakiintumisen edellytykset ja resurssit täytyy olla olemassa ennen kuin kannattaa panostaa toiminnan laajenemiseen. Jos toiminta on vaarassa kuivua kokoon resurssien ja tuen puutteen takia niin laajenemista ei voida tehdä kestävästi. Jotta toiminta voisi aidosti kasvaa ja kehittyä, on nykyiset vapaaehtoiset

pidettävä mukana toiminnassa. Heillä on kuitenkin paras tietämys ja kokemus oman paikkakuntansa asioista ja heidän näkemyksiään kannattaa hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Olemassa olevasta toiminnasta tulisi tehdä jatkuvaa ja vakiintumisen keinot tulee olla olemassa ennen laajenemista. Tässä työssä keskityn siihen, mitä toimintaryhmät tarvitsevat pop up -vapaaehtoistoiminnan vakiinnuttamiseksi ja minkälaista tukea tarvitaan erityisesti toiminnan alkuvaiheessa. Toiminnan laajenemista ei tarkastella työn rajauksen vuoksi tämän enempää. Yhteisöllä on olemassa uuden toimintaryhmän aloittamiseen prosessi, toimintaohjeita ja materiaalia, joita voi kehittää tämän opinnäytetyön pohjalta. Vakiintumisen tueksi ei tukimateriaalia vielä ole olemassa. Täytyy ensin luoda toimintatavat ennen kuin niistä voi tehdä ohjeet. (Kaila 2014, 36-37.)

### 3.1 Kehittämistehtävän tavoitteet ja haasteet

Alun perin tämän piti olla toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena oli kehittää Siskot ja Simot -yhteisön pop up -vapaaehtoistoiminnan toimintamalleja paikallisten suunnitteluryhmien tarpeisiin. Alkuperäinen tutkimuskysymys oli: ”Miten Siskot ja Simot -yhteisön toimintamallissa tuetaan paikallisia toimintaryhmiä ja yhdyshenkilöitä vapaaehtoistoiminnan käynnistämisessä ja vakiinnuttamisessa?”. Työn edetessä tarkensin ja rajasin tutkimuskysymykset muotoon: ”Mitä tarvitaan Siskot ja Simot pop up -toiminnan vakiinnuttamiseen?” sekä ”Minkälaista tukea tarvitaan toiminnan alkuvaiheessa?”. Kehittämistyön tarkoituksena oli tunnistaa ja kehittää keinoja Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden tukemiseen. Tavoitteena oli karottaa pop up -tapahtumia organisoivien paikallisten toimintaryhmien tuen tarve ja kehittää toimintaa esille tulleiden tarpeiden mukaan. Opinnäytetyö muuttui työn edetessä enemmän tapaustutkimuksen suuntaan.

Konkreettisena tuotoksena olin alun perin suunnitellut tekeväni ohjeita tai jopa oppaan uudelle toimintaryhmälle. Työn edetessä tämä osoittautui kuitenkin hyvin haasteelliseksi, koska toimintamalleja oli useita ja vasta haastatteluvaiheessa ilmeni, että uusimmilla paikkakunnilla ei ole vielä suunnitteluryhmiä. Rajasin työn koskemaan vain vapaaehtois pohjalta toimivia suunnitteluryhmiä, koska kiinnostuksen kohteeni opinnäytetyön aihealueeksi oli nimenomaan vapaaehtoistoiminta eikä esimerkiksi tapahtumien organisoiminen ammattimaisessa järjestötyössä. Näin ollen opinnäytetyön ulkopuolelle rajautui ammattilaisten organisoiman toiminnan tarkempi tutkiskelu

sekä pop up -tapahtumien organisointi. Työn tuloksena Siskot ja Simot saa tietoa toimintaryhmien nykytilanteesta, uusien ryhmien alkuvaiheen tuen tarpeesta sekä mitä vielä tarvittaisiin toiminnan jatkuvuuden tukemiseksi. Vertailen myös ammattimaisesti organisoidun ja vapaaehtoisen vetämän toimintaryhmän edellytyksiä käynnistää ja vakiinnuttaa toimintaa uudella paikkakunnalla. Työn tuotokset ovat ratkaisumalleja valittuihin aineistosta nousseisiin toimintaryhmien haasteisiin sekä suosituksia ja jatkokehitysehdotuksia vakiinnuttamisen tueksi. Mukana on pohdintaa myös yhdistyksen organisaatioon ja toimintatapoihin liittyen siltä osin kuin ne liittyvät suunnitteluryhmien toimintaan. Opinnäytetyön tekemiseen varattu aika ei riittänyt kehitysehdotusten viemiseen käytäntöön eikä se olisi ollut mahdollistakaan ilman tiivistä yhteistyötä tilaajayhteisön kanssa. Työn tuloksia ja tuotoksia voi kuitenkin hyödyntää välittömästi käytännössä, toiminnan kehittämisessä ja päätöksenteossa. Osa ideoista vaatii vielä jatkokehittelyä.

Kehittämistehtävän haasteena oli se, että mitä tarkalleen ottaen pitäisi kehittää ja tutkiskella tarkemmin ei ollut alusta asti täysin selvää. Aihe osoittautui laajaksi, koska Siskot ja Simot pop up -vapaaehtoistoiminta on hyvin monimuotoista ja yhteisön toiminta vaikeasti määriteltävää. Halusin, että tutkittava aihepiiri nousisi mahdollisimman aidosti esille aineistosta enkä siksi alusta asti keskittynyt vain johonkin tiettyyn osa-alueeseen. Myöskään tilaaja ei määritellyt kehittämisen kohdetta kovin tarkasti. Työn edetessä piti vain tehdä valintoja niistä aiheista, jotka nousivat esille ja mikä olisi olennaista suunnitteluryhmän toiminnan kannalta. Toimimme hyvässä yhteistyössä tilaajan kanssa ja kehittämissuunnitelma muuttui ja mukautui tilanteeseen ja tilaajan tarpeeseen hyvinkin nopeasti. Tein opinnäytetyötä alkuun osa-aikaisesti ja se sopi hyvin vapaaehtois pohjalta toimivaan yhdistykseen. Tämä kuitenkin aiheutti sen, että työskentelin ikään kuin organisaation ulkopuolelta käsin ja tapaamiset rajoittuivat pääosin palavereihin, työpajoihin ja välittämisen keikkoihin, joissa olin mukana. Ehdin viettää joitakin päiviä toimistolla perehtymässä ja suunnittelemassa, mutta pitkiin kehityspalavereihin ei ollut työntekijöiden kanssa aikaa. Ajan puute vaivasi sekä tilaajaa että tekijää ja yhteiset tapaamiset eivät täysin riittäneet tiedon hankintaan. Pidimme tarpeen mukaan yhteyttä sähköpostin ja puhelimen välityksellä.

### 3.2 Kehittämistehtävän vaiheet ja eteneminen

Järjestöä on tarkasteltava kehittämistyössä kokonaisuutena, koska se on enemmän kuin osiensa summa. Huomion kiinnittäminen ainoastaan yhteen toiminnan osaan, kuten esimerkiksi suunnitteluryhmien toimintaan, olisi virhe, koska asiat ovat riippuvaisia toisistaan. Kokonaisuuden tarkastelun merkitys korostuu muutoksen nopeutuksessa ja asioiden monimutkaistuesssa. Järjestön toiminnan kehittäminen vaatii paneutumista järjestön tulevaisuuteen sekä murtautumista pois totutuista ajatusmalleista, oletuksista ja toiminnallisista käytännöistä. Kehityksen aikaansaamiseksi täytyy nähdä vaivaa. Vaaditaan myös tietoista tavoitteellisuutta ja innovaatiokykyä. Kehittämistyössä ei tulisi kovin paljon nojata menneeseen, koska järjestöjen toimintaedellytykset ovat aivan erilaiset kuin aiemmin. Harjun mukaan nykyhetken ja tulevaisuuden analysointi ovat tärkeämpiä. Sen sijaan lähimenneisyyden analysointi on hyödyllistä, koska olosuhteet eivät ole muuttuneet niin dramaattisesti esimerkiksi muutamassa vuodessa. Tuoreeltaan asiat ovat vielä muistissa ja asioita voi tarkastella jälkikäteen analyttisemmin kuin tapahtumahetkellä. Tulevan toiminnan kehittämiseen kannattaa paneutua vasta huolellisen nykytilan analysoinnin jälkeen. (Harju 2012, 17, 18, 28-29, 32.)

Käytin aineistonkeruussa laadullisia menetelmiä kehityskohteiden tunnistamiseksi sekä tiedon keräämiseksi, mitä tukea toiminnan alkuvaiheessa tarvitaan. Tein ensimmäiseksi verkkokyselyn kaikille suunnitteluryhmien jäsenille ja vetäjille. Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa suunnitteluryhmien nykytilanteesta, toiminnan haasteista ja tuen tarpeesta sekä palautetta yhteistyöstä toimiston kanssa. Tarkempaa tietoa kyselyn laatimisesta ja prosessin etenemisestä liitteessä Menetelmäkuvaukset (Liite 1). Kyselylomake liitteenä (Liite 2). Esittelen kyselyn tuloksista poimintoja seuraavissa osioissa. Tulokset ovat kokonaisuudessaan liitteenä (Liite 3). Kyselyyn tuli 18 vastausta ja vain kaksi paikkakunnista jätti vastaamatta. Suunnitteluryhmien nykytilanteen lisäksi toimisto sai kaipaamaansa palautetta tarjoamastaan tuesta ja sen tarpeesta. Kysely ei tarjonnut riittävästi tietoa toiminnan alkuvaiheen tuen tarpeesta tai vakiinnuttamiseen liittyvistä asioista kehittämisen tueksi. Kyselyn pohjalta esille tulleet suunnitteluryhmien toiminnan haasteet olivat yleinen ajan puute ja yhteisen ajan löytäminen, väen vähyys suhteessa tehtävien määrään sekä vapaaehtoisten rekrytointi.

Seuraavana aineistonkeruun vaiheena oli uusimpien suunnitteluryhmien vetäjien haastattelut. Huomioin kyselyn tulokset haastattelujen sisältöä ja haastateltavia suunnitellessa. Kaipasin syventävää tietoa toiminnan alkuvaiheista ja tuen tarpeesta. Myös kyselyssä esille tulleita haasteita eli vapaaehtoisten rekrytointia ja ryhmän toimintatapoja käsiteltiin haastattelussa. Ensin haastattelin kahta vapaaehtoista suunnitteluryhmän vetäjää ja vielä myöhemmin yhtä ammattilaisena Siskot ja Simot -toimintaa paikallisessa yhdistyksessä organisoivaa työntekijää. Toiminta on ollut käynnissä näillä kyseisillä paikkakunnilla suhteellisen vähän aikaa, reilusta puolesta vuodesta noin kahteen vuoteen. Vastaajat kertoivat teemahaastatteluissa melko vapaasti, miten toiminta oli saanut alkunsa ja mitkä asiat olivat auttaneet toiminnan käynnistämisessä. Esille tuli myös toiminnan haasteita ja konkreettisia kehitysehdotuksia. Haastattelun runko liitteenä (Liite 4). Lisäksi sain myös yhden suunnitteluryhmän vetäjän kokemuspäiväkirjan toiminnan alkuvaiheista. Haastattelin vielä toiminnanjohtajaa (kysymysrunko liitteenä, liite 6). Laadullisen aineiston analysointiin käytin teemoittelua ja systemaattista faktatiedon etsimistä.

Koska keskeisten toimijoiden osallistuminen kehittämistyöhön sekä yhteinen vastuu toiminnan tulevaisuudesta liittyy olennaisesti järjestön kehittämiseen (Harju 2012. 135), pyrin osallistamaan toimintaryhmiä mukaan kehittämistyöhön. Sain kuitenkin mahdollisuuden vetää suunnitteluryhmien toiminnan haasteisiin liittyvän työpajan kuntayhdyshenkilöiden kesäpäivässä. Tässä vaiheessa oli jo kyselyn ja kahden haastattelun sekä kokemuspäiväkirjan tulokset alustavasti analysoituina. Kävimme kyselyn tulokset sekä siihen mennessä kerätyn aineiston yhteenvedon läpi ja työstimme yhdessä ratkaisumalleja seuraaviin etukäteen valittuihin aihealueisiin:

- A. Toimintatavat: Miten tapahtumien organisointia voisi keventää? Minkälaiset toimintatavat auttaisivat löytämään helpommin yhteistä aikaa, tai aikaa menisi vähemmän?
- B. Toiminnan jatkuvuus: Mikä auttaisi uusien suunnitteluryhmäläisten saamista mukaan? Mistä ja miten uutta väkeä?
- C. Vapaaehtoisten rekrytointi tapahtumiin: Mistä ja miten eri ikäisiä vapaaehtoisia keikoille?

Työpajan menetelmät, kulku ja tulokset kuvataan tarkemmin liitteessä Menetelmäkuvaukset (Liite 1). Kuntayhdyshenkilöiden kesäpäivään osallistui hieman harmillisesti

vain osa suunnitteluryhmien vetäjistä. Päiväsaikaan toteutettu tapaaminen on haasteellinen työssäkäyville vapaaehtoisille. Paikalla oli seitsemän henkilöä viideltä paikakunnalta sekä lisäksi toimiston henkilökunta. Päivä osoittautui kuitenkin erittäin hyödylliseksi ja saimme konkreettisia kehitysehdotuksia aikaan. Työpajatyöskentelyn tuotokset esitellään osiossa Ratkaisut ja kehitysehdotukset. Suunnitteluryhmiä osallistettiin kehittämistyöhön jakamalla heille kyselyn tulokset. Esittelin kyselyn tulokset ja kesäpäivän tuotokset myös lyhyesti hallituksen kokouksessa, mutta valitettavasti aiheen jatkotyöstämiselle tai keskusteluille ei ollut siinä yhteydessä aikaa.

Kehittämistehtävän aineisto koostuu edellä mainituista kyselystä, kokemuspäiväkirjasta, haastatteluista ja työpajan tuloksista. Esittelen näiden kaikkien tuloksia aiheeseen liittyvän tietoperustan yhteydessä seuraavissa osioissa. Lisäksi olen käyttänyt tausta-aineistona ja lähdemateriaalina yhdistyksen verkkosivuja, paikallisten toimintaryhmien Facebook-sivuja sekä toiminnan käynnistämiseen ja tapahtumien järjestämiseen liittyviä ohjeita. Nostan esille myös muutamia huomioita tuoreesta Pertun ja Tammissalon (2018) opinnäytetyöstä, joka keskittyi niinsanottujen harmaiden pantteerien motivaatiotekijöihin ja osallisuuden kokemuksiin Siskot ja Simot pop up -vapaaehtoistoiminnassa. Työssä oli haastateltu Siskojen ja Simojen toiminnassa aktiivisesti mukana olevia vapaaehtoisia, joista voi vastausten perusteella päätellä, että ainakin osa heistä toimi suunnitteluryhmässä tai oli seurannut suunnitteluryhmän toimintaa läheisesti sivusta. Vaikka työ keskittyi vapaaehtoisten kokemuksiin pop up -toiminnasta, se toi esille myös suunnitteluryhmän toimintaan liittyviä huomioita. Opinnäytetyö ei ollut saatavilla vielä silloin kun tein kyselyä suunnitteluryhmille. Kyselyn osalta tuli ehkä hieman toistoa osalle vastaajista mutta pidän hyödyllisenä tietona nimenomaan suunnitteluryhmien jäsenten motivaatiotekijöitä tämän työn kannalta. Tarkeimmat kuvaukset kehittämistehtävän menetelmistä ja kulusta löytyvät liitteestä Menetelmäkuvaukset (Liite 1).

#### 4 SISKOT JA SIMOT -TOIMINTAMALLI

Tästä luvusta eteenpäin käsittelen Siskojen ja Simojen toimintamallia kehittämistehtävän aineiston ja tietoperustan pohjalta sekä esittelen joitakin aineistolainauksia aiheeseen liittyen.

Siskoissa ja Simoissa on tarkoituksella kokeiltu erilaisia lähestymistapoja toiminnan laajenemisen ja uusien ryhmien perustamisen suhteen. Vähäisten resurssien takia yhteisössä on jouduttu ottamaan paikalliset olosuhteet huomioon ja räätälöimään toiminnan fokuksia ja tukea tilanteen mukaan. (Väisänen 2018b.) Aineiston ja havaintojeni perusteella tähän mennessä kokeillut toimintamallit voi karkeasti ryhmitellä vetovastuun ja organisoivan tahon mukaan seuraavasti:

1. Paikallinen, vapaaehtoisista koostuva suunnitteluryhmä
  - a. ryhmän vetovastuu vapaaehtoisella
  - b. ryhmän vetovastuu ammattilaisella
2. Paikallisten ammattilaisten organisoima toiminta
3. Toimiston organisoimat tapahtumat

Edellä mainituista toimintamalleista ensimmäinen vaihtoehto eli vapaaehtoisista koostuva suunnitteluryhmä on työssäni syvällisemmän tarkastelun kohteena, kun käsittelemme suunnitteluryhmää vapaaehtoistoiminnan muotona. Kokonaan ammattilaisten organisoima toiminta rajataan työn ulkopuolelle, koska keskityn suunnitteluryhmien tuen tarpeeseen ja vaihtoehtoisissa 2 ja 3 sitä ei ole.

Lisäksi toiminnan aloittamiseen ja vakiinnuttamiseen liittyy läheisesti toiminnan tasot eli Välittämisen keikkojen moninainen kirjo. Aineiston, havaintojeni ja tapahtumien ohjeistuksen (Siskot ja Simot 2018d ja 2018e) perusteella toiminnan tasoja on erilaisia. Seuraavassa edellisten perusteella tehty yksinkertaistettu ryhmittely ja esimerkkejä toteutuneista keikoista. Yhdellä paikkakunnalla voi olla monenlaista toimintaa tai vain yhtä seuraavista tyypeistä.

#### Toiminnan tasot

- A. Yksittäiset tempaukset ja kampanjat
  - a. erilaiset joulukortti- ja villasukkakeräykset sekä haravointitalkoot
  - b. pääsääntöisesti ryhmätoimintaa, askarteluja voi tehdä myös itsenäisesti
- B. Avustaminen muiden tilaisuuksissa
  - a. palvelutalojen ulkoilu- ja virkistystilaisuudet
- C. Virkistystilaisuudet hoivakodeissa ja palvelutaloissa
  - a. pop up -tapahtumia, esimerkiksi asukkaiden ulkoilutapahtumat
  - b. säännöllistä ryhmätoimintaa, esimerkiksi laulutuokiot
- D. Osallistuminen muiden organisoimiin tapahtumiin



- a. messut ja vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksien esittelytilaisuudet
- b. osallistuminen yhteistyössä myös tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen

#### E. Vetovastuu omasta tapahtumasta

Toiminnan tasot on tässä luokiteltu karkeasti helpoimmasta vaativampaan (A-E). Yksittäisen tempauksen voi kuka tahansa perustaa paikkakunnalle toimistolta saatavien ohjeiden ja markkinointimateriaalien avulla. Tämä voi olla myös hyvä tapa herättää kiinnostusta paikkakunnalla pidempiaikaista Siskot ja Simot -toimintaa kohtaan. Erilaiset virkistystilaisuudet hoivakodeissa ja palvelutaloissa ovat myös hyvin yleisiä. Yksinkertaisimmillaan voidaan koota ryhmä vapaaehtoisia auttamaan esimerkiksi palvelutalon asukkaiden ulkoilussa. Ryhmät järjestävät myös säännöllistä omaa virkistystoimintaa esimerkiksi laulutuoikioiden muodossa. Seuraava vaativuusaste on osallistuminen hieman isompiin, muiden järjestämiin tapahtumiin. Siskojen ja Simojen edustaja voi käydä esimerkiksi esittelemässä yhteisön toimintaa vapaaehtoistoiminnan messuilla tai vastaavissa tapahtumissa. Suunnitteluryhmä voi osallistua myös jonkin toisen tahon järjestämän tapahtuman toteutukseen ja suunnitteluun. Tapahtuma voidaan toteuttaa yhteistyössä esimerkiksi jonkin kaupungin toimen tai toisen yhdistyksen kanssa. Eniten vaaditaan organisointikykyä ja resursseja silloin kun otetaan vetovastuu tapahtumasta, vaikka siihen tulisikin muita yhteistyötahoja mukaan.

Erilaisiin toiminnan tasoihin tarvitaan erilaisia resursseja ja tukea. Toiminnan voi aloittaa paikkakunnalla järjestämällä yksittäisen tapahtuman tai tempauksen, joka ei vaadi pidempää sitoutumista eikä toiminnan jatkuvuutta tukevia toiminnan rakenteita. Tällaistaikin toimintaa tarvitaan ja siihen kannustetaan, mutta pelkästään kerta-luontoisten tempausten perusteella ei toimintaa voida pitää vakiintuneena.

#### 4.1 Suunnitteluryhmät vapaaehtoistoiminnan muotona

Yleisesti ottaen ryhmämuotoisen vapaaehtoistoiminnan vahvuuksia on ihmisten erilaisen osaamisen saattaminen yhteen. Ryhmässä syntyy luovia ratkaisuja, tehtävät tulevat tehdyiksi ja sitoutuminen toimintaan on vahvaa. Hyvä ryhmän syntymiseen tarvitaan jokaisen ryhmän jäsenen panosta yhteishengen ja ryhmän toimintakyvyn edistämiseksi. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 62.) Työryhmä voi olla luonteeltaan sellainen, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat jonkin konkreettisen tavoitteen saavuttamiseen tai toisaalta ryhmä voi olla olemassa lähinnä ideointia ja ajatustenvaihtoa

varten. (Kuuluvainen 2015, 99.) Siskojen ja Simojen toiminnassa esiintyy molempia tyyppejä. Kuten jo aiemmassa luvussa Pop up -vapaaehtoistoiminnan tasot tuli esille, suunnitteluryhmiä on monenlaisia ja ne organisoivat hyvin erilaista toimintaa kunkin paikkakunnan kiinnostuksen ja tarpeiden mukaan.

Kaikille Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien jäsenille toteutetun kyselyn mukaan vastaajat pitivät keikkojen järjestämisestä ja yhdessä tekemisestä. Myös ihmisten ilosta Välittämisen keikoilla tulee hyvä mieli. Toiminnassa mukana olevat henkilöt ovat pääsääntöisesti innostuneita ja sitoutuneita toimintaan. Vastaajien mukaan toiminnassa on hyvä ryhmähenki ja porukkaa luonnehditaan mukavaksi. Myös hyvä palaute ja onnistumiset innostavat jatkamaan toiminnassa. Merkitystä on myös toiminnan tuloksilla sekä sillä, että voi olla mukana jossakin tärkeässä. Kyselyn tulokset ovat linjassa laajemman vapaaehtoisten motivaatioon liittyvän tutkimustiedon kanssa. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoisia sitouttaa toimintaan toiminnan mielekkyys, sosiaaliset sidokset ja myönteinen palaute (Pessi & Oravasaari 2010, 190). Ihmiset ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä myös silloin kun he löytävät itselleen hyödyllistä ja kiinnostavaa tekemistä (Karreinen ym. 2010, 35).

Yhteisöön kuuluminen tekee vapaaehtoistoiminnasta harrastuksen ja ehkäisee vapaaehtoisten väsymystä. Osana ryhmää vapaaehtoinen saa vertaistukea ja pääsee jakamaan omia kokemuksiaan sekä työmäärää. Sen sijaan yksinäinen puurtaminen voi uuvuttaa kenet tahansa. (Munsterhjelm 2018.) Yhteisöllisyyden ja yhteishengen luomiseen kannattaakin käyttää aikaa ja voimavaroja vapaaehtoistoiminnan johtamisessa. Joissakin kaupungeissa ryhmämuotoista toimintaa ja yhteisön luomista voi haitata se, että vapaaehtoiset asuvat maantieteellisesti hajallaan ja etäisyydet ovat pitkiä. Yleisesti ottaen ryhmämuotoisessa toiminnassa on etua, jos ihmiset tapaavat toisiaan kasvotusten. Jos tapaamisia on hankala järjestää, voi yhteisöllisyyttä luoda myös sosiaalisen median kautta. Yhteisön muodostumisen kannalta on tärkeää tarjota vapaaehtoisille mahdollisuus tutustua toisiinsa sekä tiedon ja kokemusten jakamiseen. (Karreinen ym. 2010, 52; Kuuluvainen 2015, 61, 62, 88.)

Kyselyn perusteella suunnitteluryhmillä menee yleisesti ottaen hyvin eikä tuloksista tullut esille ristiriitoja tai epäkohtia. Ryhmätoimintaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä samoin toimiston tarjoamaan tukeen. Motivaatiota ja sitä kautta sitoutumista vä-

hentävinä seikkoina mainittiin suunnitteluryhmäläisten huono sitoutuminen toimintaan, vaikeuksia yhteistyökumppaneiden tavoittamisessa sekä rajoitukset ikäihmisten kuljettamiseksi retkille. Eniten haasteita on kyselyn perusteella väen vähydessä suhteessa tehtävien määrään, vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja yleisessä ajan puutteessa. Näihin haasteisiin yhteisesti pohdittuja ratkaisuja käyn läpi osiossa Suositukset. Vapaaehtoisten rekrytoinnille on lisäksi kokonaan oma osionsa aiheen painoarvosta ja laajuudesta johtuen. Kyselyn tulokset löytyvät kokonaisuudessaan liitteenä (Liite 3).

#### 4.2 Toimintatavat

Työryhmissä, kuten esimerkiksi Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmät, vapaaehtoistoiminnan toimenkuva on pikemminkin koko ryhmän yhteinen kuin yhden ihmisen ja vapaaehtoisten roolit muodostuvat tarpeen mukaan. Tietty vapaus olla sitoutumatta mihinkään työnkuvaan saattaa olla houkuttelevaa mutta toisaalta voi johtaa siihen, että vapaaehtoisen on vaikea ymmärtää, mitä häneltä edellytetään ja kuinka paljon työskentelyyn kuluu aikaa. Vapaaehtoisryhmissä tarvitaan koordinoitiossaamista ja ryhmätyön hyviä käytäntöjä, koska ihmiset ovat motivoituneita toimimaan ja tekemään, eivät niinkään istumaan kokouksissa. Ilman kokouksia ja fyysisiä tapaamisia voi kuitenkin olla vaikea muodostaa ihmisten välisiä suhteita, jotka ovat tärkeitä yhteisöllisyyden syntymiselle. (Kuuluvainen, 69-70, 100.)

Suunnitteluryhmien kyselyn vastausten valossa ryhmien yhteistyö, työnjako, yhteydenpito sekä käytännön järjestelyt näyttäisivät sujuvan hyvin. Erityisen hyvin vastaajat arvioivat sujuvan seuraavien asioiden: hyvä ryhmähenki ja innostus toiminnasta, suunnittelu ja samansuuntaiset ajatukset toiminnan sisällöstä ja ideoiden ja mielipiteiden huomioiminen sekä keskustelut. Myös hyvää ryhmän vetäjää ja tukea muilta toimijoilta arvostetaan. Työnjakoon toivotaan lisää keskustelua ja selkeyttä. Kyselyn perusteella sitoutuminen suunnitteluryhmään vaihtelee ja vain osa on aktiivisia tai aina on samat vastuuhenkilöt. Sama ilmiö tuli esille myös haastatteluissa ja sitä pidettiin ihan normaalina osana vapaaehtoistoimintaa:

”Ei oo vakiintuneita rooleja. Osa on aktiivisempia kuin toiset mut niinhän se kuuluukin. -- ... kuka enempi panostaa siihen ideointiin ja kuka enempi jalkautumiseen ja itse tempaukseen ja mainostamiseen. Aika luontevasti tullu ihmisten omii. Mitä he haluaa tehdä. Ei oo ollu niin että aina joku vastaa tietystä. Yhdessä jakaa ja päättää.”

”Tapauskohtaisesti. Meillä ei ole mitään hirveen massiivisia oo ollu tähän mennessä. Mitä noiden muiden kanssa on järkätty. Suunnitteluvaiheessa jo sovitaan mitä mikäkin taho ottaa vastuullee siellä tapahtumassa”

Tapahtumien ideointiin ja suunnitteluun on hyvin erilaisia toimintatapoja eri ryhmien välillä:

”Alustava sellanen ideointi ja markkinointi niinku suunnittelupalaverit melkeen on kyllä jäänyt mulle. En pidä huonona.”

”Mut se on ollu mikä on toiminu hyvin mun mielest ja mitä ihmiset lähtee mukaa et ne ideat on sieltä kentältä. On itse saanu ideoida. Ja suunnitteluryhmä valikoi niistä sen idean.”

Yhteydenpitoa ja tapahtumien suunnittelua voi hankaloittaa ihmisten erilaiset tietoteknisten taidot tai niiden puute:

”Mulla on toi yks tosi aktiivinen ollut kaverina. Ollu hyvä turva nimenomaan tempauksissa, kun tapahtuma on päällä, hän on todella hyvä niissä. Mut sit kun hänellä ei ole atk-taitoja. Yhteyttä täytyy pitää puhelimitse tai tekstiviestillä kun hän ei käytä sähköpostia ollenkaan. Hän ei oo Facebookissa.”

Toiminnan vakiintumisen kannalta on tärkeää, että suunnitteluryhmän toiminnan jatkuvuudesta huolehditaan. Onkin hyvä pohtia toimintatapoja lopettavan jäsenen varalta jo etukäteen (mt., 83, 84). Toiminnan jatkuvuudesta vastaa joko ryhmä itse tai paikallisesti toimintaa organisoiva taho, jota Väisänen kutsuu myös paikalliseksi tukirakenteeksi. Jos joku lopettaa niin hänen tilalleen hankitaan seuraaja. (Väisänen 2018b.) Yleisimpiä syitä lopettaa aktiivitoiminta yhdistyksessä ovat ajanpuute, aktiivien työpanoksen itsestään selvyytensä pitäminen, liiallinen kontrollointi, turhan tai päällekkäisen työn tekeminen, kyllästyminen tehtäviin sekä sisäiset ristiriidat (Karreinen ym. 2010, 57-58). Kun vapaaehtoinen lopettaa, menetetään samalla tehtävään liittyvä hiljainen tieto. Vapaaehtoisella on kuitenkin aina oikeus lopettaa toiminnassa ilman syyllisyydentunteita. On hyvä pohtia tehtävästä toiseen ohjaamista tilanteissa, joissa vapaaehtoinen saattaa jäädä kokonaan toiminnasta pois. Toisaalta toiminnasta kiinnostunut tai kerran osallistunut henkilö on aina potentiaalinen vapaaehtoinen myös muihin tehtäviin. (Kuuluvainen 2015, 83, 84.)

## 5 VAKIINNUTTAMISEN TUKIRAKENTEET

Seuraavaksi käsittelen pop up -toiminnan vakiinnuttamiseen tarvittavia tukirakenteita, joilla Siskojen ja Simojen yhteydessä yleisesti tarkoitetaan paikallista tukea ja yhteistyökumppaneita (Väisänen 2018b). Tässä yhteydessä käsittelen tukirakenteita kuitenkin hieman laajemmin vapaaehtoistoiminnan johtamista käsittelevän kirjallisuuden perusteella. Sovellan seuraavassa erilaisia vapaaehtoistoiminnan johtamisen ohjelmia ja laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistoiminnan periaatteita sekä toiminnan infrastruktuurista huolehtimista siltä osin kuin ne Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien toimintaan havaintojeni ja kokemukseni perusteella soveltuvat. Esittelen tuloksia ja aineistolainauksia verrattuna tietoperustaan, kun tavoitteena on tukea toiminnan vakiintumista ja laajenemista. Valtaosa vapaaehtoistoiminnan johtamista käsittelevästä kirjallisuudesta käsittelee ammattimaisesti johdettua vapaaehtoistoimintaa tai vapaaehtoisia järjestön jäsenenä toimimassa esimerkiksi hallitusaktiiveina tai muissa luottamustehtävissä. Siskot ja Simot -yhteisön tapauksessa voi ottaa soveltuvien osien oppia ammattimaisesti johdetun vapaaehtoistyön hyvistä käytännöistä vaikkei tällä hetkellä olekaan vapaaehtoistoiminnan koordinaattoria tai muuta ammattilaista ohjaamassa ja tukemassa toimintaa.

Vapaaehtoistoiminnan johtamisella luodaan vapaaehtoisille mahdollisuudet toimia ja tavoitella yhteisön päämääriä (mt., 9). Onnistunut vapaaehtoistoiminta vaatii hyvän suunnitelman ja kestävän tukirakenteen. Laadukkaasti järjestetyn vapaaehtoistoiminnan elementit voivat toimia strategisen suunnittelun välineenä. Tässä yhteydessä laadukkaalla vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan toiminnan merkittävyyttä, kiinnostavuutta ja palkitsevuutta sekä oikeiden asioiden tekemistä mahdollisimman hyvin. Pelkästään innostus ja auttamisen halu eivät tuota laadukasta vapaaehtoistoimintaa. Vaikka vapaaehtoistyö on sinänsä ilmaista, toiminnan rakenteisiin panostaminen vaatii tekijöitä, aikaa ja rahaa. Lisäksi vaaditaan vastuuhenkilöiden koulutusta ja huolehtimista heidän jaksamisestaan. Viime kädessä vastuu resursseista on yhdistyksen johdolla ja hallinnolla. (Harju 2018; Laimio & Välimäki 2011, 25-45.)

Yhteisiä asioita eri lähteille onnistuneen vapaaehtoistoiminnan elementeistä tai tukirakenteista ovat resurssit vapaaehtoistoiminnan organisoimiseksi, perehdytys ja koulutus, huolenpito ja palkitseminen sekä seuranta ja arviointi. Lisäksi usein käsiteltyjä

aiheita ovat vapaaehtoisten rekrytointi, ohjaus ja tuki, toiminnan tukeminen ja koordinointi sekä ammattimaisesti organisoituun vapaaehtoistoimintaan usein liittyvä tehtävien kuvaus. Myös suunnittelua pidetään tärkeänä ja sillä viitataan ammattimaisen vapaaehtoistoiminnan johtamisen osalta koko vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 57; Laimio & Välimäki 2011, 25-45; Pessi & Oravasaari 2010, 167.) Siskojen ja Simojen tapauksessa suunnittelu liittyy enemmän yksittäisten tapahtumien organisointiin, koska yhdistyksessä ei ole resursseja ammattimaiseen vapaaehtoistoiminnan koordinointiin. Vapaaehtoisten rekrytointia käsitellään omassa luvussaan aiheen laajuuden ja painoarvon takia.

Sovellan edellä mainittuja lähteitä yhdistämällä aihealueita ja otsikoita paremmin Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien toiminnan vakiinnuttamisen tukirakenteiden tarkasteluun sopivaksi. Käsittelen seuraavia aiheita aineiston ja tietoperustan pohjalta:

1. Resurssit vapaaehtoistoiminnan organisoimiseksi
2. Toiminnan tukeminen
3. Jaksamisen tukeminen
4. Seuranta ja arviointi

#### 5.1 Resurssit vapaaehtoistoiminnan organisoimiseksi

Vapaaehtoistoiminnan rakenteet vaativat kiteytettynä aikaa ja osaamista vapaaehtoistoiminnan organisointiin, suunnitteluun ja ohjaamiseen, toiminnan vaatimat tilat ja välineet sekä yhteistyöverkostoja (Laimio & Välimäki 2011, 27).

##### Henkilöresurssit

Siskoissa ja Simoissa tarvitaan henkilöresursseja ja osaamista vapaaehtoistoiminnan suunnitteluun ja organisointiin sekä yhdistys tasolla että paikallisesti. Paikallista suunnitteluryhmää vetävän henkilön rooli vaatii ihmissuhdetaitoja sekä monenlaista osaamista käytännön asioiden hoitamisesta ihmisten motivointiin ja tukemiseen (Kuuluvainen 2015, 73, 86; Raninen ym. 2007, 150).

Olipa yhdistyksen resurssit minkälaiset hyvänsä, olisi tärkeää huolehtia, että vapaaehtoistoiminnan organisointiin olisi tukea saatavilla jollain tavoin. Yhteistyö isompien järjestöjen tai yhteistyökumppaneiden kautta voi olla ratkaisu asiantuntemuksen hankkimiseksi vapaaehtoistoiminnan koordinointiin, kehittämiseen ja johtamiseen

(Pessi & Oravasaari 2010, 169). Siskot ja Simot onkin etsinyt aktiivisesti paikallisia yhteistyökumppaneita toiminnan tukemiseksi.

Haastateltujen mukaan paikallinen koordinaattori tai muu vastuhenkilö on oltava, koska toiminta helposti hiipuu, jos ei kukaan pidä huolta toiminnan jatkuvuudesta.

”Et on aina joku ketä pitää langat käsissään. On sitten vapaaehtoinen tai ammattilainen.”

### Osaamisen hankkiminen

Suunnitteluryhmissä tarvitaan haastattelujen perusteella monenlaista osaamista: vapaaehtoistoiminnan ja järjestömaailman toimintatapojen asiantuntemusta, paikallistuntemusta, some-taitoja, viestintä ja markkinointi, tiedonhaku ja verkostointitaidot, tapahtumien järjestäminen ja vapaaehtoisten koordinointi tapahtumiin.

”Mä olen tullut tavallaan ihan puskista tänne vapaaehtoistoiminnan puolelle.”

”Ja sitten kun mä olen ikäni tehnyt mainonnan ja markkinoinnin ja viestinnän parissa töitä... Siitä on niinku apuu.”

Koulutuksen tarjoamisella on merkitystä sekä tehtävän suorittamisen onnistumiseen että vapaaehtoisten motivaation lisäämiseen. Myös onnistunut perehdytys parantaa vapaaehtoisen sitoutumista sekä poistaa uuteen tehtävään liittyvää epävarmuutta. (Laimio & Välimäki 2011, 33.) Toiminnanjohtaja Väisänen on perehdyttänyt ryhmät yleensä ryhmän ensimmäisessä tapaamisessa. Vaihtoehtoisesti vain yhdyshenkilö on perehdytetty Siskot ja Simot -toimintaan silloin kun on ollut pelkästään yhdyshenkilö eikä vielä ryhmää olemassa. (Väisänen 2018b.)

”Nyt vapaaehtoisen koulutus ja virkistyspäivä oli keväällä. Monen eri yhdistyksen vapaaehtoisia. Kutsuttiin Siskot ja Simot suunnitteluryhmä myös mukaan.”

### Tapahtumien puitteet / budjetti

Koko aineistosta nousee esille haasteet rahan käytön linjauksista ja vaikeuksista saada tapahtumien puitteet, kuten tiloja, esiintyjä tai tarjoiluja, ilman budjettia, yhteiskumppaneita tai sponsoreita. Tuli myös ilmi, että eräällä paikkakunnalla toimintaa oli tehty hyvin pienimuotoisesti resurssien puutteen takia mutta kiinnostusta olisi ollut isompienkin tapahtumien järjestämiseen, jos vain olisi ollut edellytyksiä. Kaikille suunnitteluryhmien jäsenille toteutetun kyselyn perusteella rahan käyttöön kaivataan

linjausta. Vastaajan mukaan oli epäselvyyttä siitä, ”mitä maksetaan ja mitä kerjätään”. Ehdotuksena tuli myös idea yhteisestä avustuksesta, josta suunnitteluryhmät voisivat anoa pienempiä summia tukemaan toimintaansa.

Jos tapahtumassa on yhteistyökumppaneita, esimerkiksi kunta, niin tilat saa yleensä maksutta. Samoin jos menee mukaan jonkun muun tahon järjestämään tapahtumaan niin Siskoille ja Simoille ei tule kustannuksia. Aluetuntemus auttaa myös tilojen hankkimisessa. Tarvittaessa jotain pientä on pyydetty toimistolta ja saatu kustannettua esimerkiksi kahvit tai pöytämaksu tapahtumaan.

”Esimerkiks noita tiloja. Tilavuokria ei ole jouduttu maksaa mistään. Se on vaan neuvoteltu sillain. Jos on esimerkiksi kaupungin joku toimija toisena osapuolena.”

”Mut aluetuntemus on muuten hyvä. Mitä tahoja ja keneen kannattaa olla yhteydessä. Ja mistä saa vähän edullisemmin ja näin.”

”Aika pienellä budjetilla ollaan menty.”

Budjetin puuttumisen takia ei ole järjestetty mitään omia tapahtumia tai käytetty rahaa mainontaan:

”Silloin alkuaikaan kun ajatteli että jos olis jonkunlainen vaikka semmonen budjetti että vois jotain järjestää. Sanotaan nyt vaikka että torille sais jonkun yhteisen tilaisuuden. Sehän olis sitten vetäny varmaan porukkaa.-- Ei mitään kun se oli että ei ole budjettia. Se on sillä viestillä”

Aina ei saa tiloja ja äänentoistolaitteita ilmaiseksi. Kun välimatkat ovat pitkiä, tulee aina jollekin matkakustannuksia vaikka kuljettaisiin kimppekyydillä. Pieniä yksittäisiä kuluja ei lähdetä kovin helposti laskuttamaan yhdistykseltä, koska siinä on kuitenkin oma vaivansa.

”Ja sitten postituskulut sitten meni mun pussista. Eero sanoi että laita kuitit ja näin. Mutta en mä oo jaksanut sen takia.”

”Väkisin jotain kuluja tulee.”

Ammattimaisesti organisoidussa toiminnassa paikallisen yhdistyksen kautta on voitu käyttää rahaa lehtimainoksiin ja kuluihin.

”Kyllähän tommoseen menee rahaa, ei kaikilla paikkakunnilla ole niin että lehteen voi kirjoittaa ja he tarttuu kaikkiin juttuvinkkeihin. Tai sit jos tarvitaan jotain kuluja menee.”



Vastaajan mukaan aloitusbudjetti aktivoisi toimintaa ja auttaisi toiminnan laajenemisessa:

”Jos on tietyllä tavalla ideana että kun tämmösiä on täällä pitkin suomen kaupunkeja tätä Siskot ja Simot toimintaa että olis joku sitten jonkunlainen budjetti millä vois tehdä jotakin. -- Että jokainen vois harkita mikä se on. Että mä luulen että se antais pikkusen työkaluja sitten miettiä mitä me voitais tehdä. Kun oikeestaan ei mitään voi tehdä ilman sitä.”

#### Yhteistyöverkostot

Rahoitusmahdollisuudet ovat rajalliset, joten yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on ehdoton edellytys toiminnan mahdollistamiseksi etenkin pienille toimijoille. Vapaaehtoistoimijoiden yhteistyö koulutusten, tapahtumien ja tiedottamisen muodossa onkin yleistä. (Laimio & Välimäki 2011, 27-28.)

Tapahtumien osalta yhteistyötä on hyödynnetty niin paljon kuin mahdollista:

”Mä olen mennyt muitten järjestämään isompaan juttuun vaan mukaan. Sannonut että voidaan tulla mukaan ja järjestämään.”

”Omin voimin en ehkä olis tähän saanut tarvittavaa organisoijaporukkaa mutta nyt kun noi nuorisopalvelut lähti niin innokkaasti mukaan niin nyt me niinku yhdessä tätä niinku tässä näin väsätään. Ja saadaan sitä tietoo niinku molempiin suuntiin -- niinku omien verkostojen kautta levitetty.”

”hyvä tehdä laajasti yhteistyötä. -- tottakai kun tekee yhteistyötä niin kaikki hyötyy.”

”--- iso verkosto saa aina vähän paremmin. Kaikkia olemassaolevia resursseja käytetään hyödyks.”

#### 5.2 Toiminnan tukeminen

Yleisesti ottaen vähäisten resurssien ja toiminnan luonteen takia kaikissa yhdistyksissä ei ole ammattimaista vapaaehtoistoiminnan organisointia. Kun vapaaehtoistoimintaan nimettyä henkilöresurssia ei ole, käy helposti niin ettei ole ketään, jonka tehtävänä olisi miettiä vapaaehtoisten rooleja tai ohjata heitä. Kun ohjausta ei ole saatavilla, vapaaehtoiset ovat itse vastuussa tuen ja tarpeellisen osaamisen hankkimisesta. Vapaaehtoisella saattaa olla mahdollisuus ongelmatapauksessa ottaa yhteyttä johonkin tiettyyn henkilöön, mutta aina ei ole sitäkään tukea tarjolla. Tehtävissä tarvittavan osaamisen hankkiminen voi perustua ohjeisiin ja toisilta vapaaehtoisilta oppimiseen. Hyviä käytäntöjä voi jakaa vertaistuen keinoin esimerkiksi kehittämisspäivässä tai tarkoitusta varten perustetussa viestintäkanavassa. (Kuuluvainen 2015, 70, 81; Laimio & Välimäki 2011, 34, 36.)

Yhdeltä vastaajalta tuli ehdotus toiminnan tukemiseksi palkatun aluekoordinaattorin muodossa. Voisiko tulevaisuudessa kehittää rakennetta niin, että olisi esimerkiksi aluekoordinaattoreita, joihin haettaisiin rahoitusta. Toiminnan laajentaminen aluekoordinaattoreihin, jonka tehtävänä olisi tukea itsenäisiä suunnitteluryhmiä. Alkuun olisi hyvä olla ammattilainen laittamassa toimintaa alulle ja pikkuhiljaa voisi vetäytyä pois. Aluekoordinaattori pitäisi ryhmän toimintakykyisenä ja kutsuisi suunnitteluryhmän palaverit koolle.

Vapaaehtoinen suunnitteluryhmän vetäjä ja ammattilainen ovat täysin erilaisessa tilanteessa tarjolla olevan tuen suhteen. Kyselyn perusteella suunnitteluryhmän jäsenet saavat paikallista tukea ryhmän vetäjältä. Seuraavaksi tässä osiossa käsitelläänkin lähinnä vapaaehtoisen ryhmän vetäjän tuen tarvetta ja tuen saatavuutta.

#### Toimiston tuki

Toimiston henkilökunta tarjoaa uudelle toimintaryhmälle tukea kaikin mahdollisin tavoin. Nyt on perehdyttämisohjeet ja käynnistämisohteet. (Väisänen 2018b.) Jos vetäjältä tai ryhmästä puuttuu osaamista, voi toimistolta saada tukea lähes kaikkeen muuhun paitsi paikallistuntemukseen. Ainakin markkinointi- ja some-osaamisen puutteita voi paikata toimiston henkilöresurssien avustuksella.

Kyselyn vastaajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä toimiston tarjoamaan tukeen. Tosin aineistosta tuli esille myös se, että joillakin paikkakunnilla ainoastaan suunnitteluryhmän vetäjä on yhteydessä toimistoon. Kun kysytään, minkälainen apu tai tuki toimistolta on helpottanut ryhmäsi toimintaa, useimmiten vastaukset koskevat markkinointiin ja viestintään liittyviä asioita, kuten esitteiden, ilmoitusten ja mainosten tekoa, graafista suunnittelua, Facebook-tapahtumien luontia ja mediatukea. Myös ohjeita ja vastauksia kysymyksiin arvostetaan. Osa on saanut myös käytännön järjestelyapua tapahtumiin tai apua yhteydenpidossa kotihoidon suuntaan. Pinssien ja paitojen jakamista pidetään hyvänä ryhmäidentiteetin kannalta.

Lisää tukea kaivataan markkinointiin ja sähköisen mainonnan osaamiseen sekä valokuvaukseen keikoille. Tukea kaivattaisiin myös vapaaehtoisten rekrytointiin ja siihen, miten nuoria saadaan mukaan vapaaehtoistoimintaan. Tarvittaessa tukea yhteistyöhön kunnan kanssa. Yhteisiä tapaamisia kaivattiin, joissa voisi käydä aiempia tapah-

tumia yhteisesti läpi. Vastausaikoja moitittiin toisinaan pitkiksi, mutta toisaalta ymmärrettiin, että on ollut kiireitä. Rooleja olisi hyvä selventää. Konkreettisenä kehitysideana tuotiin esille, että toimisto voisi listata ne asiat, jotka se hoitaa automaattisesti.

Myös haastattelujen perusteella toimiston tukeen ja ohjeistukseen ollaan oltu tyytyväisiä ja aina on voinut kysyä mielipidettä ja neuvoa. Järvenpään toimisto tietää Siskojen ja Simojen oman toiminnan tosi hyvin ja osaa siinä neuvoa, mutta heistä ei ole apua paikallistuntemuksen osalta. Kyselyssä tuli konkreettisenä kehitysideana toive, että toimisto voisi listata ne asiat, jotka se hoitaa automaattisesti.

”Tietää että on tuki ja malli. Nyt on taas se ”viestintävelhokin” palkattu niin tietää että saa taas tukea siihenkin.”

”Jos meillä on joku oma idea niin oon kysynyt että onko ok onko muut tehny sellasta.”

#### Vertaistuki

Siskoissa ja Simoissa on hiljattain perustettu kuntayhdyshenkilöiden yhteinen, suljettu Facebook-ryhmä. Tiedon jakamista pidetään tärkeänä jo ajan ja vaivan säästämiseksi. Myös kuntayhdyshenkilöiden kesäpäivää pidettiin hyvänä tapaamisena kokemusten ja hyvien käytäntöjen jakamisen kannalta.

”Eero kutsui mut just eilen johonkin Facebook-ryhmään. Suljettuun ryhmään. Pikkasen kävin vilasemassa. On se ilmeisesti ollu toiminnassa. Mut jos yhtään sen ensimmäisten postausten perusteella niin ei oo ihan hirveen aktiivista.”

”Niin nimenomaan tyhmään se on jokaisen erikseen käyttää paukkuja johonkin sellaseen asiaan, jonka joku on jo loistavasti ratkaissu jossain muualla.-- Jos se on monistettavissa niin totta hitossahan sitä kannattaa käyttää. Tietysti paikkakuntakohtaisia eroja on.”

#### 5.3 Jaksamisen tukeminen

Vapaaehtoistoiminta on muuttumassa vastuullisemmaksi ja osaamiselle asetetaan yhä suurempia haasteita ja tästä syystä vapaaehtoiset kokevat toiminnassa riittämättömyyden tunteita. Osallistuessaan mielekkääseen ja palkitsevaan toimintaan vapaaehtoinen joutuu yhtä lailla huolehtimaan omasta jaksamisestaan kuin työelämässäänkin. (Raninen ym. 2007, 81, 91.) Erilaisissa elämäntilanteissa ihmisiä voi kiinnostaa erilainen toiminta ja he voivat haluta lisätä tai vähentää vastuutehtäviä. Vapaaehtoistoiminnan elinkaariajattelu lähtee siitä, että vapaaehtoistoimijan elämäntilanne voi muuttua. Toi-

mijoiden elinkaarta voi tukea mm. tehtäväkierrolla, vastuun jakamisella, toimintatapojen kehittämisellä, kehityskeskusteluilla ja koulutuksella. Myös toimijoiden oppiminen toinen toisiltaan tukee kunkin vapaaehtoisen elinkaarta, kun pidempään toiminnassa mukana olleet jakavat tietotaitoaan uudempien toimijoiden käyttöön. (Pessi & Oravasaari 2010, 109-111.)

Huoli jaksamisesta ja suunnitteluporukan vähydestä tuli esille jo Metropolian opinnäytetyössä Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoisten motivaatiotekijöistä, kun eräs haastateltava oli huolissaan kehittämis- ja suunnitteluporukan väsymisestä:

”...pitäis saada tätä kehittämis- ja suunnitteluporukkaa, että se porukka ei väsyisi tähän. Jos se on heillä vähän liikaa sitä mukana olemista. Siihen pitäisi saada vähän vaihtelua, että tulis aina uusiakin. Se on sitten tällainen isompikin tapahtuma, niin siinä on sitä tekemistä. Varsinkin jos on työssä käyvä henkilö, niin vapaita on vähän.” (Perttu & Tammisalo 2018, 32.)

Yleisimmät keinot vapaaehtoisten jaksamisen tukemiseksi ovat tutkimuksen mukaan virkistystilaisuuksien järjestäminen sekä opastuksen ja koulutuksen tarjoaminen. Saman tutkimuksen mukaan vapaaehtoistoiminnan jatkuvuutta ja vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan pyritään yleisesti tukemaan osittain samoin edellä mainituin keinoin. Lisäksi mainitaan tuki ja toiminnanohjaus, pienet huomionosoitukset, positiivinen palaute ja yhteydenpito. (Pessi & Oravasaari 2010, 106-107.)

### Huolenpito

Vapaaehtoiselle suunnitteluryhmän vetäjälle on tarjolla käytännön apua, neuvoja ja henkistä tukea Siskojen ja Simojen toimistolta. Yhteydenpito on tiivistä.

”Kyl me niinku keskustellaan ja viesteillään. Kyl mä oon useemman kerran viikossa joka tapauksessa vaikei mitään hätähuutoja tai mitään kauheesti suuria kysymyksiä oo. Niin jonkun toimiston ihmisen kanssa viikoittain yhteyksissä ollaan asian tai toisen takia. Silleen pidän yhteyttä sinne suhteellisen säännöllisesti kuitenkin.”

Kun Siskojen ja Simojen paikallinen toiminta on toisen yhdistyksen suojissa ja suunnitteluryhmää vetää ammattilainen, on tuen ja virkistuksen tarjoaminen mahdollista aivan eri tasolla kuin vapaaehtoisen vetämässä toiminnassa. Suunnitteluryhmän jäsenille on pystytty järjestämään virkistystä ja he voivat osallistua yhdistyksen koulutuksiin kuten muutkin vapaaehtoiset. Syksyllä on tulossa ryhmän oma kehittämispäivä, jonka tarkoitus on tukea vielä tuoreen ryhmän järjestäytymistä ja kohottaa tiimihen-

keä. Lisäksi on tarkoitus suunnitella tulevan syksyn toimintaa ja tehdä vuosikello. Tapahtumia pidetään jo sinällään palkitsevina toiminnan kohokohtina. (Laimio & Välimäki 2011, 44.)

”Itse tapahtumathan on itsessään ”highlighteja” näille vapaaehtoisille. Hyvä välillä suunnitteluryhmälle omat virkistyspäivät.”

”Siellä yksi Siskot ja Simot suunnitteluryhmän jäsen otti puheenvuoron, että on hyvä kun on se hyvä kun on tässä lähellä keneen ottaa yhteyttä.”

#### Purkupalaverit ja kokemusten vaihto

Kun ohjausta ei ole saatavilla, vapaaehtoiset jäävät ongelmiansa kanssa yksin. Kynnys yhteydenottoon ja kysymysten esittämiseen saattaa olla korkea ja yhteyttä otetaan usein vain kaikkein vaikeimmissa tapauksissa. Onkin tärkeää, että vapaaehtoiset saavat toisinaan mahdollisuuden purkaa toiminnassa esille tulleita kokemuksia ja tunteita purkupalaverin tai vertaistapaamisen merkeissä. Tämä on myös taustaorganisaatiolle hyvä tilaisuus kuulla toimijoiden kuulumisia ja miten heillä menee sekä samalla tiedottaa ajankohtaisista asioista. (mt., 2011, 36-37, 41.) Yhdyshenkilöiden kesäpäivä osoittautui myös tärkeäksi purkupalaveriksi kuntayhdyshenkilöille. Asiaa olisi ollut todella paljon. Yhteisiä tapaamisia harvoin, noin kerran vuodessa, ja se näkyi puhumisen ja jakamisen tarpeena.

”Tosi kiva se tapaaminen että kuuli mitä muillakin paikkakunnilla.”

#### 5.4 Seuranta ja arviointi

Vapaaehtoistoiminnan merkitys yhteiskunnalle on hyvin tiedostettu, mutta sen organisoinnissa tarvittavien resurssien lisäämiseksi tarvitaan mitattavia näyttöjä toiminnan hyödyistä. Tästä syystä tavoitteelliselta toiminnalta edellytetään seurantaa. Arviointia ja seurantaa tarvitaan myös työn kehittämisen perustaksi ja tarkoitus on nimenomaan kehittää toimintaa eikä arvostella. Kevyimmillään seuranta voi olla esimerkiksi vapaaehtoisten määrän tai tehtäväsuoritusten seuraamista. Kannattaa pohtia tarkkaan, mitä asioita seurataan ja arvioidaan. Arviointiin voivat osallistua vapaaehtoistoimintaa järjestävä organisaatio, vapaaehtoiset ja palvelujen vastaanottajat. Arviointi voi hyvin olla myös itsearviointia. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 60; Laimio & Välimäki 2011, 45.) Jatkuva kehitys ei ehkä tällä hetkellä ole Siskoissa ja Simoissa prioriteeteissa kovin korkealla, mutta siitä huolimatta seurantaa ja palautetta kannattaa

kerätä säännöllisesti. Tämän kehittämistehtävän perustaksi tehty kysely oli ensimmäinen kaikille suunnitteluryhmien jäsenille suunnattu palautteenantomahdollisuus. Vastaajia pyydettiin arvioimaan toimintaa ja samalla heiltä saatiin arvokasta tietoa toiminnan kehittämiseksi. Kyselyistä voisi jatkossa tehdä säännöllisiä.

Tapahtumissa on tapahtumakoordinaattorin mukaan kokeiltu kerätä joitakin kirjallisia palautteita vapaaehtoisilta ja jopa osallistujilta (Salomaa 2018). Palautteen kerääminen ei ole mitenkään systemaattista. Välittämisen keikoilla on tapana pitää ”loppuporinat” mukana olleiden vapaaehtoisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Samalla on voitu kysellä palautetta ja kiinnostusta osallistua myös tuleviin tapahtumiin. Kiitokset ja palaute on koettu tärkeäksi. Samalla vapaaehtoisia voi pyytää osallistumaan jo seuraavalle keikalle:

”Heille kaikille kun he poistuu. Kiitos osallistumisesta. Siinä olis hauska antaa jo seuraavan tapahtuman mainos.”

”No sillä lailla, että onhan se laittanut aina viestin se hoitokodin johtaja taikka näin. Voi kiitos. Että voi kun mahtavaa kun ootte päässyt, teistä on iso apu. Aina on kiitos tullut jo paikan päällä. Ja sen jälkeen. Kyllä. Että siinä mielessä. Sehän se antaa potkua, että se oli hyödyllistä mitä tehtiin.”

Suunnitteluryhmän kanssa on käyty vielä tapahtuman onnistuminen läpi ennen kuin suunnitellaan seuraavaa tapahtumaa. Tätä voi pitää jonkinlaisena itsearviointina, jossa samalla kehitetään toimintaa seuraavaa keikkaa ajatellen:

”Siel tiimipalaveris. Jos kaikki ei oo mukana. Silti saa kuulla et seuraavas tapaamisen et miten meni se edellinen ja mimmosta oli.”

Vastaajan mukaan tapahtumassa olisi hyvä kirjoittaa havaintoja ylös vaikkei pop up -vapaaehtoisilta olekaan kerätty kirjallista palautetta:

”Kirjallisesti ei oo kerätty. On joskus mietitty. Aika haavottuvasta. Jos lähet sinne osallistumaan pop up vapaaehtosena ja hirveesti lähdetään kyselemään. -- mut semmosia havaintoja ja niitä on toki hyvä kirjoittaa.”

## 6 VAPAAEHTOISTEN REKRYTOINTI

Vapaaehtoisten rekrytointi sekä suunnitteluryhmiin että tapahtumiin on Siskoissa ja Simoissa ajankohtainen aihe. Siskojen ja Simojen strateginen tavoite on myös saada eri-ikäisiä ihmisiä toimintaan. Kyselyn perusteella väen vähyys suhteessa tehtävien määrään tuli esille useita kertoja eri kysymysten osalta. Kun kyselyssä pyydettiin arvioimaan suunnitteluryhmän tulevaisuutta, toiminnan vähenemistä ennakoiti noin 17 %

vastaajista ja perusteluiksi mainittiin se, että tarvitaan uutta verta ryhmään, myös muita kuin eläkeikäisiä. Selvä enemmistö (83 %) kuitenkin vastasi, että aikoo jatkaa toiminnassa kuten tähän mennessä. Aineiston perusteella pop up -toiminta koetaan siinä mielessä haasteelliseksi, kun sanotaan, että voit sitoutua vain yhteen keikkaan kerrallaan. Suunnitteluryhmään kuitenkin tarvittaisiin vähän enemmän sitoutunutta väkeä:

”Mut oon huomannut se sellainen, kun sanotaan että sitoudut vaan yhteen keikkaan kerrallaan. Pienenä haasteena mul onkin nyt ollut se, miten mä saisin luotetun pienen ringin ympärilleni.”

Ihmisiä on vaikea saada sitoutumaan pitkäaikaisiin ja vastuullisiin tehtäviin, koska pelkona voi olla liian iso työmäärä suhteessa omaan elämäntilanteeseen tai että joutuu tekemään jotain mistä ei pidä. Tästä syystä vapaaehtoiset tulevat mieluummin mukaan määräaikaisiin kuin pitkäaikaista sitoutumista vaativiin tehtäviin. Sellaiset tehtävät, joilla on selvä alku ja loppu, sovittu ajallinen kesto sekä suora henkilökohtainen merkitys, vetävät vapaaehtoisia puoleensa. Tehtävän tulee myös sopia vapaaehtoisen elämäntilanteeseen. Lisäksi on hyvä tiedostaa, että vapaaehtoistoimijoiden sitoutuminen toimintaan rakentuu ja muuttuu koko ajan: aivan alussa, toiminnan jatkuessa sekä jatkuessa pidempään eri asiat ovat merkittäviä ja tarpeellisia. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 51; Laimio & Välimäki 2011, 18, 28; Pessi & Oravasaari 2010, 102-104, 177; Raninen ym. 2007, 72.)

Siskojen ja Simojen vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä käsitelleestä opinnäytetyöstä tuli esille, että vaikka pop up -toiminta ei sinällään vaadi sitoutumista, niin moni vapaaehtoinen on kuitenkin sitoutunut ja motivoitunut toimintaan. Opinnäytetyön mukaan eläkeläiset haluavat rytmittää elämänsä omien aikataulujen ja jaksamisensa mukaan eivätkä halua sitoutua säännölliseen toimintaan, vaikka osallistuvatkin toimintaan aktiivisesti. (Perttu & Tammissalo 2018, 44-45, 27, 29.) Myös Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien vetäjien haastatteluissa tuli esille samansuuntaisia vastauksia, että eläkeläiset eivät halua sitoutua, vaikka aikaa olisi:

”En tiedä mikä auttaisi. Kun meillä ei ole mitään ryhmää täällä. Alkuun kyselin, että voisko joku muukin sitoutua. Ja se alkukokous. Niin ei. Vaikka on eläkeläisiä tai muita niin he ei halua sitoutua. – Yleensäkin että sitoutuu tämmöiseen vapaaehtoisryhmään niin ei. Sitten kyllä että ilmoitelkaa että jos sopii niin tullaan mukaan.”

Suurin osa suunnitteluryhmän jäsenistä kuitenkin on eläkeläisiä tai muuten pois työelämästä.

”Eläkeläisiä on suurin osa. Muutama ei oo työssä. En oo ihan varma minkä ikäisiä.”

### 6.1 Suunnitteluryhmäläisten motivaatiotekijät

Uusien suunnitteluryhmän jäsenien rekrytoinnissa kannattaa huomioida tiedossa olevat motivaatiotekijät toimintaan mukaan lähtemiseksi. Suunnitteluryhmille tekemäni kyselyn perusteella tähän mennessä yleisimmät syyt lähteä mukaan toimintaan olivat, että pyydettiin mukaan tai vapaaehtoistoiminta kiinnostaa. Vastaajilla saattoi olla myös useita syitä mukaan lähtemiseen. Motiiveiksi mainittiin myös pop up -toiminta sinänsä, uuden toiminnan aloittaminen paikkakunnalla sekä uutuudenviehätys. Kolme vastaajaa on toiminnassa mukana työn takia. Myös halu auttaa ja ikäihmiset mainittiin motivaation lähteinä. Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä kartoittaneessa opinnäytetyössä haastateltujen vastauksissa korostui yksilöllisyys, omaehtoisuus sekä halu itse valita minkälaiseen toimintaan he haluavat osallistua (mt., 25, 27). Haastattelujen perusteella omien ideoiden toteuttaminen ja alusta asti suunnittelussa mukana oleminen olivat houkutelleet uusia jäseniä suunnitteluryhmään.

”Niin yks on ideoinu pop up tempauksen. Et hän vois tämmöseen lähtee mukaan. Kun kysyttiin et mimmoseen. Ja järjestettiin sellanen. Kun tarkemmin ruvettiin tätä Siskot ja Simot toimintaa niin otettiin häneen yhteyttä. Et enempikin suunnittelee.”

”Hän sanoi hänellä oli paljon ideoita työelämässä ja nyt kun hän ei oo työelämässä niin hänen ideoita kuunnellaan.”

”Yks on ollu mukana täs suunnittelee. Miten toiminta lähtis. Ja oli mukana kuulemassa kaikista asioista. Hän jäi eläkkeelle ja halus lähtee itse suunnitteluryhmään mukaan.”

”Musta on toisaalta tosi kivaa ettei olla tiukasti talutusnuorassa. Että kaikki pitää mennä jonkun tietynlaisen protokollan mukaan. Vaan niinku nimenomaan. Se mitä ulospäin kerrotaan että villitkin ajatukset on tervetulleita.”

Siskot ja Simot luonnehtii itseään luovan välittämisen yhteisöksi. Sillä tarkoitetaan avoimuutta ihmisten omille ideoille. Luovuus viittaa siihen, miten voidaan ideoida kaikenlaisia mukavia juttuja. Periaatteessa kuka tahansa voi halutessaan toteuttaa luovan pop up -tempauksen Siskojen ja Simojen nimissä, jos idea on hyvä. (Väisänen 2016.) Esimerkiksi Minna Hemminki toteutti opinnäytetyönään villasukkakeräyksen Siskot



ja Simot -tempauksena. Hemmingin (2016) mukaan hänen ideansa otettiin hyvin vastaan. Ilmapiiri oli kannustava ja hän sai tarvittaessa tukea. Häntä innosti omaehtoisuus ja se, että sai toimia omin päin mutta yhteisen hyvän eteen. Omaehtoisuuden kautta kumpuava omistajuuden tunne lisää tutkimuksen mukaan vapaaehtoisen sitoutumista toimintaan. Kun halutaan sisäisesti motivoituneita vapaaehtoisia, tulisi ihmisille tarjota mahdollisuuksia omaehtoisuuteen, ”oman jutun” tekemiseen, sekä uuden oppimiseen ja kasvuun. (Kuuluvainen 2015, 48, 55.) Ihmisiltä kannattaa kysyä suoraan mikä heitä motivoi, koska näin odotuksiin on helpompi vastata (Karreinen ym. 2010, 35). Vapaaehtoisen omia odotuksia ja toiveita kuuntelemalla toimintaan saadaan aitoa vastavuoroisuutta (Laimio & Välimäki 2011, 18).

## 6.2 Monenlaisia keinoja vapaaehtoisten rekrytointiin

Kiinnostava ja aktiivinen, ulospäin näkyvä toiminta houkuttelee uusia vapaaehtoisia puoleensa. Kun vapaaehtoiset ovat innostuneita ja sitoutuneita, he aktivoivat pyytämättäkin omaa lähipiiriään mukaan toimintaan. Yhdistyksen toiminnan suunnittelussa kannattaa pitää koko ajan mielessä myös uusien aktiivien houkutteleva ja huomioiminen. Vapaaehtoisia kannattaa myös aktivoida pyytämään ystäviään ja tuttaviaan mukaan toimintaan. Hyväksi havaittu keino hankkia vapaaehtoisia on ihmisten pyytäminen henkilökohtaisesti mukaan. Kansalaisyhdistyksiin tullaankin usein tuttavien ja verkostojen kautta. Kun henkilöä on nimenomaisesti pyydetty henkilökohtaisesti mukaan ryhmään, on oma rooli projektissa ja ryhmässä alusta asti selkeämpi. Vapaaehtoisia rekrytoidaan myös markkinoinnin ja viestinnän keinoin. Tiedon välittäminen nykyisten vapaaehtoisten sekä yhteistyökumppaneiden välityksellä on hyvin yleistä. Vähemmän käytetään ilmoittelua internetissä, lehdissä ja radiossa. (Harju 2012, 15; Karreinen ym. 2010, 24; Kuuluvainen 2015, 86, 100; Pessi & Oravasaari 2010, 86, 97-98, 100.)

Selkeä kuva siitä, mitä vapaaehtoiselta odotetaan ja mitä taustaorganisaatio tarjoaa tekevät vapaaehtoistoiminnasta helposti lähestyttävää. Ihmisiä on vaikea saada vain yleisesti ”mukaan toimintaan” etenkin jos työryhmän päämäärä ja sitoutumisen kesto vaikuttavat epämääräisiltä. Sen sijaan tarkasti rajattuihin tehtäviin ja yksittäisiin tapahtumiin on helpompi saada vapaaehtoisia ja niitä on myös helpompi markkinoida. Toisaalta projektimaiset työryhmät saattavat houkutella mukaan ihmisiä, jotka haluavat määritellä tehtävänsä itse. (Karreinen ym. 2010, 12-13; Kuuluvainen 2015, 70, 100;

Laimio & Välimäki 2011, 28; Pessi & Oravasaari 2010, 101.) Vastaajan mielestä toiminnan markkinointi oli ollut haasteellista, koska konseptia ei selitetty riittävän konkreettisesti ja selkeästi:

”Mun mielestä siinä on pikkasen semmonen ongelma. Ettei mennä riittävästi konkreettisiin asioihin ja siellä ei ole riittävästi esimerkkejä mitä se meidän tekeminen konkreettisesti on. -- Sanotaan että välittämisen keikka voi olla mitä vaan niin se on aika abstrakti ajatus. Olen huomannut että jos mä sanon niin, niin sen kenen kanssa keskustelen niin sen ilme on että miten niin voi että ne ei saa niinku kiinni että mitä se on. Ei saa niinkun kiinni mitä se tarkoittaa.”

Epämääräisiä ilmaisuja kannattaa muutenkin välttää vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Aiemmin yleinen tapa korostaa vapaaehtoistoiminnan helppoutta ja ei-ammattillisuutta, myös Siskojen ja Simojen toiminnassa, oli käyttää ilmaisua ”tavallisen ihmisen taidot”. Ongelmaksi muodostuu se, että tavallisen ihmisen tiedot ja taidot ovat keskenään kovin erilaisia. Tavallisuudella ei houkutella vapaaehtoisia, jotka haluaisivat hyödyntää osaamistaan. Nykyään vapaaehtoistoiminnan markkinoinnissa painopiste onkin siirtynyt suuntaan, jossa erikoisosaamisen hyödyntäminen on suotavaa. Vapaaehtoisille pyritään löytämään juuri hänen tietojaan ja taitojaan vastaavia tehtäviä. (Kuvainen 2015, 18.)

Kuntayhdyshenkilöiden työpajassa tuli konkreettisia kehitysehdotuksia suunnitteluryhmäläisten rekrytointiin. Vuosittaiset vapaaehtoisten rekrytointitilaisuudet, kuten vapaaehtoistoiminnan messut ja kurssit, kannattaa hyödyntää. Hyvä keino on pyytää omia tuttaviaan mukaan, joten suunnitteluryhmän jäseniä voisi innostaa rekrytoimaan vapaaehtoisia mukaan omasta lähipiiristään ja verkostoistaan. Lisäksi Siskojen ja Simojen pop up -tapahtumien päätteeksi on yleensä tapana pitää lyhyt jutusteluhetki, jolloin olisi hyvä hetki kertoa myös suunnitteluryhmän toiminnasta ja houkutella näin mukaan uusia vapaaehtoisia ryhmään.

Aineiston mukaan vapaaehtoisten rekrytointi on erityisen tärkeää toiminnan alkuvaiheessa, koska samalla on tarkoitus saada toimintaa tunnetuksi ja toimintaa alulle. Kun toiminnasta kiinnostuneita on paljon, on paremmat mahdollisuudet saada myös suunnitteluryhmään uusia aktiiveja pyytämällä ihmisiä henkilökohtaisesti mukaan. Haastattelujen mukaan vapaaehtoisten rekrytointiin on käytetty pääsääntöisesti sosiaalista mediaa sekä verkostoja. Myös muita keinoja on käytetty kunkin paikkakunnan resurs-

sien mukaan. On julkaistu mainoksia ilmaisjakelulehdissä ja vapaaehtoiset ovat jakaneet mainoksia alueella. Yksi vastaajista arveli, että pienillä paikkakunnilla saa jututuideat menemään helpommin läpi paikallislehdissä. Onpa jopa jalkauduttu ja kerätty ideoita toiminnalle. Seuraavaa tapahtumaa on mainostettu edellisen tapahtuman päätteeksi.

”Ei ole mitään muuta mahdollisuutta kuin sosiaalisen median kautta eli Facebookin kautta nämä ilmoitukset. -- Osa tippuu pois kun ei käytä Facebookia.”

”Sit mainokset vaan joka verkostoo pitkin jakoon. -- ... sitten mainokset lehdessä.”

Vapaaehtoisten rekrytointi säännöllisesti vapaaehtoisringin postituslistan välityksellä:

”Mulla on sellanen sähköpostilista et aina kun on joku tempaus tulossa niin mä sitten sinne listalaisille ilmoittelen ensin että pääseeks joku mukaan. Siellä on ehkä joku vajaa 40 nimeä. Alta kymmenen on sitten niinku varsinaisesti osallistunut mihinkään. -- Uskallan väittää että sit kun mulla on sata henkee postituslistalla niin ei oo enää minkäänlaista ongelmaa saada sitä 10-15 henkee tapahtumii. Siitä porukasta jo löytyy sen verran siinä vaiheessa jengi jo ilmoittaa että hei mä voin tulla. Tai mieluummin 200.”

Vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa tulisi huomioida myös uudenlaiset tavat ja muodot osallistua (Laimio & Välimäki 2011, 9). Eräs vastaaja otti esille, että kaikilla tulisi olla oikeus osallistua vapaaehtoistoimintaan, vaikka olisi tiettyjä rajoitteita esimerkiksi tapahtumaan osallistumiselle:

”Sitten on voinu semmosetkin ihmiset osallistua johon muuten ei pystyiskään. Enkä puhu kiireestä vaan voi olla fyysisiä tai psyykkisiä juttuja. -- on tärkeää että on kaikille pop up mahdollisuus. Et ei vaan autettavana. -- Et on voinut pienesti tehdä. Tuo hyvän mielen kortti. Erilaisii. Et sais katvealueiden ihmiset osallistuu.”

Pohdimme kuntayhdyshenkilöiden työpajassa, mistä ja miten eri ikäisiä vapaaehtoisia voisi saada pop up -tapahtumiin. Tulokseksi saimme ideoita erilaisten keinojen ja kanavien käytöstä rekrytoinnissa, joita olivat tunteisiin vetoava markkinointi sekä erilaisten tapojen ja kanavien käyttäminen perinteisten rinnalla, kuten esimerkiksi kokemuksella mainostaminen, paikalliset Instagram-tilit sekä some-vapaaehtoisuus. Lisäksi työpajassa listattiin vapaaehtoisten rekrytointiin liittyen eri tahoja, joille toimintaa voisi markkinoida. Tarkemmat kuvaukset työpajan kulusta löytyvät menetelmäkuvauksista (Liite1: Menetelmäkuvaukset).

## 7 TOIMINNAN ALOITTAMINEN JA TUEN TARVE ALKUVAIHEESSA

Suunnitteluryhmissä on lähtökohtaisesti nimetty kuntayhdyshenkilö tai ryhmän vetäjä, joka on avainasemassa toiminnan aloittamisen eteenpäin viemisessä. Ryhmän vetäjän tulisi tiedostaa ryhmän muodostumisen kannalta seuraavat tärkeät seikat: ryhmän identiteetin luominen, luottamuksen rakentaminen, yhteinen visio sekä yhteisön luominen (Kuuluvainen 2015, 89). Toiminnan johtamisella huolehditaan oikean suunnan säilymisestä ja toiminnan mahdollisuuksien luomisesta. Vapaaehtoisten johtamisen voi yksinkertaisimmillaan kiteyttää vapaaehtoisten motivoinniksi. Johtamiseen vaaditaan myös sosiaalisia taitoja sekä kykyä innostaa ja motivoida. Lisäksi ryhmän vetäjältä vaaditaan hyvää tilannetajua ja ihmistuntemusta sekä kykyä tukea myös hyljaisempien jäsenien näkemyksiä. Vapaaehtoisen johtajan ihmisten johtamisen, innostamisen ja mukaan ottamisen taidot perustuvat kunkin omaan elämänkokemukseen. Ryhmän vetäjän tehtävänä on usein myös uusien vapaaehtoisten hankkiminen ja perehdyttäminen. (Kuuluvainen 2015, 45, 89; Laimio & Välimäki 2011, 23; Raninen ym. 2007, 150, 180.) Jos kaikki edellä mainitut tehtävät tai roolit kasautuvat yhdelle ja samalle vapaaehtoiselle ryhmän vetäjälle, tehtävä on varsin vaativa.

Siskot ja Simot -toiminnan aloittaminen uudella paikkakunnalla on sinänsä melko yksinkertaista. Aineiston ja aloitusohjeiden (Siskot ja Simot 2018f) perusteella aloittamiseen liittyy yleensä aloituspalaveri ja lyhyt perehdyttäminen. Siihen mennessä on jo saatettu kartoittaa yhteistyökumppaneita ja ehkä pitää palavereitakin. Aloituspalaverissa on ehkä pohdittu yhdessä, miten toimintaa olisi parasta aloittaa. Palaverissa on yleensä ollut paikalla Siskojen ja Simojen toiminnanjohtaja, paikallinen vapaaehtoistoiminnan koordinaattori tai vastaava henkilö sekä uusi kuntayhdyshenkilö, jota voisi myös suunnitteluryhmän vetäjäksi kutsua. Aloituspalaverissa on voinut olla jo toiminnasta kiinnostunut porukkaa mukana, mutta jostain syystä henkilöt eivät ole lähteneet suunnitteluryhmään mukaan.

Toiminnan vakiintumisen kannalta on kuitenkin kiinnostavinta, mitä tapahtuu aloituskokouksen tai -tempauksen jälkeen. Aloituskokouksen jälkeen vapaaehtoiset vetäjät jäävät melko oman onnensa nojaan, koska toiminnanjohtajan mukaan paikallisen toiminnan suunnitteluun ei ole pystytty tarjoamaan tukea nykyisillä resursseilla (Väisänen 2018b). Eräs haastattelemani kuntayhdyshenkilö oli omien sanojensa mukaan

aloittanut ihan yksin ja nollasta. Vastauksista tuli sellainen käsitys, että hän olisi ehkä kaivannut vähän enemmän tukea alkuvaiheessa:

”Että olis jonkunlainen semmonen suunnitelma että näillä mennään.”

### 7.1 Paikallisen toiminnan määrittely ja visio

Seuraavaksi käsittelen asioita, jotka edistäisivät haastateltujen kokemuksen mukaan toiminnan vakiintumista uudella paikkakunnalla. Myös ammattilaisen vastaukset ovat mukana.

Yhteinen visio on tärkeä, koska se luo tunteen yhdessä tavoiteltavista merkityksellisistä päämääristä ja sitä kautta innostaa ja motivoi. Selkeä visio houkuttaa toimintaan sopivia ihmisiä mukaan. Visio luo myös ryhmätoiminnalle tärkeää me-henkeä ja ryhmäidentiteettiä. Yhteisöllisyyden ja yhteishengen luominen on vapaaehtoistoiminnan johtamisessa keskeinen tehtävä. (Karreinen ym. 2010, 52; Kuuluvainen 2015, 58-59, 61.) Paikallisen toiminnan ja vision määrittely helpottaa asioista kertomista toiminnasta kiinnostuneille. Haastatteluissa tuli esille erilaisia tapoja määrittää paikallista toimintaa. Ensimmäisessä tapauksessa paikallista toimintaa oli aloitettu tekemään suoraan paikalliseen tarpeeseen ja ikään kuin tietyn tilaajatahon toiveiden mukaan. Aloituspalaverissa oli ollut mukana muutama ihminen, joilla oli kokemusta tai tietoa, että hoitokodeissa olisi tarvetta tällaiselle toiminnalle. Tartuttiin suoraan toimintaan auttamalla resurssien puutteesta kärsivää vanhustenhoitoa menemällä apukäsiksi hoitokotien asukkaiden retkille:

”Voi sanoa että tähän mennessä olen ollut yksin. Mä sitten haalin vapaaehtoisia sikäläimikäli näiltä hoitokodeilta tulee jotain pyyntöjä.”

Toisessa tapauksessa kerätään jatkuvasti toiveita ja tarpeita kaupungin eri alueilta pop up -tempausten suhteen. Toiveet viedään suunnitteluryhmälle, joka käsittelee ne ja valitsee seuraavan toteutettavan tempauksen. Toiminnan tavoitteena on pop up -toiminnan kehittäminen ja juurruttaminen paikkakunnalle niin, että toiminta jäisi pysyväksi myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tähän mennessä on koettu hyväksi toimintatavaksi, että ideat ovat tulleet niin sanotusti kentältä.

Kolmantena vaihtoehtona paikallisen toiminnan ja vision määrittelyyn on käytetty avoimia ideointi- ja suunnittelupalavereja, joihin on esitetty kaikille avoin kutsu pai-

kallisella Facebook-sivulla. Ideointipalavereiden tuloksena oli syntynyt yhteinen näkemys paikkakunnan toiminnan kohdentamisesta erityisesti yhteisöllisyyttä ja osallisuutta lisääviin, ylisukupolvisiin tempauksiin.

”Tosi alkuvaiheessa vielä. Meillä on muutama suunnittelupalaveri ollut kevään korvalla näitä keitä on ilmoittautunut kiinnostuneeksi. Parissa palaverissa jotain kymmenkunta yhteensä. -- Brainstormattiin siitä, mitä kaikkea meidän toiminta voisi olla. Paljon isoja ja pieniä ideoita heitettiin ilmaan. Todettiin, että potentiaalia on paljon, mutta massiivisiin tapahtumiin ei pysty yksin, vaan yhteistoiminta on toiminnan edellytys. Ja yksin voi tehdä sitten pienempiä juttuja. Ainakin tässä vaiheessa, kun ollaan vasta aloitettu. Keskustelu oli hedelmällistä.”

## 7.2 Paikallistuntemus ja paikallinen tuki

Haastatellut pitivät aluetuntemusta tärkeänä toiminnalle ylipäänsä. On hyvä tuntea eri tahoja ja alueelliset yhteistyökuviot, niin silloin on helpompi saada tiloja edullisemmin ja eri ammattilaisia mukaan. Myös paikalliset tiedotuskanavat ja kotipalvelut on hyvä tuntea.

”Kaikkii saa paljon paremmin mukaan kun on sitä aluetuntemusta.”

”Järvenpään toimisto on hyvä ja he tietää niinku meidän oman niinku toiminnan tosi hyvin ja osaa siinä neuvoa. Mut kun eihän he voi niinku alueellisesti tietää joka paikkakunnalla että mikä siellä on hyväksi havaittu tapa kontaktoida esimerkiksi ihmisiä. Tai onko ollu samanlaisia tapahtumia tai tempauksia jossain että mistä he voi sitä tietää kun ei he niinku asu täällä.”

Vapaaehtoisena suunnitteluryhmää vetävien vastausten perusteella on koettu erittäin tärkeäksi, että on joku paikallinen tukihenkilö, joka on auttanut verkostoitumisessa ja jolta voi kysyä neuvoja paikallisen toiminnan suhteen. Alueen vapaaehtoistoimijoiden ja yhdistysten koordinaattori tai vastaava henkilö vapaaehtoistoimintaa edistävässä paikallisyhdistyksessä. Tämä on ollut elintärkeää apua verkostoitumisen ja yhteistyökumppaneiden löytämisen kannalta. Mahdollisuudesta osallistua paikallisten verkostojen kokouksiin on ollut paljon apua. Verkostojen kautta saa myös välitettyä tietoa Siskojen ja Simojen tempauksista ja palavereista laajasti eri toimijoille.

”Jeesannut ihan älyttömästi ja ottanut mun niinku siipien suojaan sillai että mä oon päässyt niinku kumppanuusverkostoon tosi nopeesti sisälle. Ja kaikki tiedottaminen mitä heillä on ja palaveria mitä heillä on niin mä saan niinku kutsut sinne.”

”Voin milloin vaan soittaa hänelle ja kysyä mites tällainen juttu ja mites tässä kohtaa yleensä toimitaan.”

”Jos mä olisin ihan yksin ollu olisin ollu pikkasen kujalla. Mut ehkä siinä tapauksessa olisin ollu Järvenpäähän yhteyksissä.”

”Tosiaankin toivon että joka paikkakunnalla on joku tällöinen koordinaattori joka pystyy sitten jeesaamaan.”

Toisaalta paikallisten vapaaehtoistoiminnan koordinaattoreiden tuki rajoittuu neuvontaan ja tilojen tarjoamiseen. Heidänkin resurssinsa ovat rajalliset eivätkä pysty lähemmään Siskojen ja Simojen toimintaan mukaan sen enempää.

”He on vaan sanonut että he on vaan mahdollistajana ettei he tuu muuten mukaan. Tilat. Ei oo muuta sitten tarjota.”

### 7.3 Haasteet ja tuen tarve toiminnan alkuvaiheessa

Vapaaehtoisena kuntayhdyshenkilöksi lähteneillä vastaajilla ei ollut ennestään vapaaehtoistoiminnan ja kolmannen sektorin tuntemusta ja verkostoja. On täytynyt olla itseohjautuva ja ottaa itse asioista selvää. Aiemmista tapahtumista on otettu mallia ja kysytty miten ne on toteutettu. Aineiston perusteella alkuvaiheen toimenpiteet riippuivat siitä, minkälaiselle toiminnalle on ollut kysyntää tai kiinnostusta toteuttaa. Alkuvaiheessa on kutsuttu joko väkeä kokoon toiminnan ideointipalaveriin tai kartoitettu paikallisia palvelutaloja ja hoitokoteja riippuen siitä minkälaista toimintaa paikkakunnalla on tarkoitus järjestää. Jokaisella paikkakunnalla on ollut omanlaisensa lähestymistapa toiminnan sisältöön ja käynnistämiseen. Toiminta on vielä alkuvaiheessa tai pikkuhiljaa vakiintumassa.

Uutta toimijaa ei tunneta uudella paikkakunnalla:

Koska Siskot ja Simot on täysin uusi toimija paikkakunnalla, menee alkuvaiheessa paljon aikaa toiminnan tunnetuksi tekemiseen. Uusi ryhmän vetäjä on tehnyt toimintaa tutuksi erilaisissa tapahtumissa, kouluissa, vapaaehtoistyö.fi-sivustolla sekä jakanut esitteitä ideointipalaverissa. Hän on hoitanut tapahtumien markkinointia sosiaalisessa mediassa oman Facebook-sivun lisäksi paikallisissa ryhmissä. Myös paikallislehtiä on hyödynnetty. Vastaajan mukaan:

”Tällä hetkellä mulla mennyt enemmän energiaa siihen että kertonu keitä me ollaan.”

Kehitysideoita alkuvaiheen markkinointiin:

Haastattelussa tuli esille, että alkuvaiheen markkinointimateriaalien olisi hyvä olla räätälöityjä paikalliseen tarpeeseen ja paikallisilla yhteystiedoilla. Myös isompia julisteita tai ”roll-upeja” toivottiin kiinnittämään kävijöiden huomiota ja helpottamaan toiminnan esittelyä. Isommissa tapahtumissa pieni toimija jää helposti jalkoihin eikä saa toivottua näkyvyyttä.

Ryhmän perustamisessa haasteita:

Aineiston mukaan suunnitteluryhmien vetäjillä on ollut haasteita ryhmän muodostamisessa. Vapaaehtoisten vetämässä toiminnassa ei oltu vielä päästy niin pitkälle, että olisi muodostunut paikallista suunnitteluryhmää. Näin ollen haastattelun tuloksista ei pysty vetämään johtopäätöksiä, minkälaista tukea vetäjät olisivat tarvinneet ryhmätoiminnan aloittamiseen, jos sitä olisi ollut. Haastatteluista ei tule esille vastauksia, jotka viittaisivat siihen, että toimistolta olisi saanut tukea suunnitteluryhmän jäsenten hankkimiseen. Eräälläkin paikkakunnalla ideointi- ja suunnittelupalavereissa on käynyt muutama ihminen, mutta suunnitteluryhmään ei ole lähtenyt ketään. Eräs ryhmänvetäjä kokee, että pitäisi saada vähintään yksi, mieluiten kolme ihmistä, jotka olisivat samalla lailla innostuneita kuin hänkin ja pystyisivät käyttämään toimintaan aikaansa vähän enemmän kuin sen, että osallistuvat tapahtumaan.

”Haastava paikkakunta. Tätä jengiä on vaikea saada mukaan mihinkään uuteen nopealla temmolla. -- Hidasta on toi niinku toi käyntiin saaminen.”

”En tiedä mikä auttais. Kun meillä ei ole mitään ryhmää täällä. -- Ei haluta sitoutua.”

Toiminnan käynnistäminen vie paljon aikaa:

Vapaaehtois pohjalta erittäin haasteellista, koska toiminnan aloittaminen vie paljon aikaa ja yhteistyöverkoston palaverit ovat yleensä päiväsaikaan.

”Tosiaankin asia olisi ihan eri jos olisin säännöllisissä päivätöissä. En tiedä onko välttämättä tempausten järjestämiseen niin paljon vaikuttanut mutta en olisi päässyt niin hyvin sisälle tähän kenttään. Enkä olis varmastikaan voinut markkinointiin ja palavereihin käyttää niin paljon aikaa kuin oon nyt käyttänyt.”

”Eikä meillä ole semmosia suhteita sitten. Kun aattelee niin sittenhän se pitäis melkein olla sitten ihan päätyö jos pitäis alkaa näitä metsästä.”



#### 7.4 Toiminnan aloittaminen vapaaehtois pohjalta vs. ammattimaisesti

Toiminnan aloittaminen vapaaehtoisten suunnitteluryhmien vetäjien varassa on haastavaa, koska käynnistysvaihe vaatii paljon aikaa ja monenlaisia toimenpiteitä samanaikaisesti. Alkuvaiheessa menee paljon aikaa jo pelkästään Siskojen ja Simojen tekemiseksi tunnetuksi, kun kyseessä on uusi toimija paikkakunnalla. Samanaikaisesti tulisi verkostoitua muiden paikallisten toimijoiden kanssa sekä organisoida tapahtumia ja rekrytoida niille vapaaehtoisia. Pitäisi olla useampi henkilö tekemässä näitä asioita. Haastateltujen uusimpien paikkakuntien suunnitteluryhmien vetäjät olivat käytännössä vastanneet toiminnasta yksin. Heillä oli ollut paikallisena tukena ystävä tai muu vapaaehtoinen, jolta oli saanut käytännön apua tapahtumissa mutta ei tukea toiminnan organisointiin tai markkinointiin. Aineiston perusteella uusilla paikkakunnilla oli lähdetty liikkeelle ryhmän vetäjän varassa ja toivottu että hän pystyisi muodostamaan ryhmän ympärilleen. Kun vetäjän elämäntilanne muuttuu ja vetäjä lopettaa, loppuu helposti koko toiminta. Jos suunnitteluryhmää ei ole vetäjän lopettaessa muodostunut, voi olla todella vaikea saada uutta vetäjää toiminnan ulkopuolelta. Uusilla paikkakunnilla oli lähdetty liikkeelle ryhmän vetäjän varassa ja toivottu että hän pystyisi muodostamaan ryhmän ympärilleen. Tämäkin on varmasti aivan mahdollista, jos vetäjällä on laajat verkostot, joista voi pyytää uusia jäseniä suunnitteluryhmään.

Toisaalta suunnitteluryhmän vetäminen tarjoaa mahtavan oppimismahdollisuuden esimerkiksi työttömälle tai eläkeläiselle, joka on kiinnostunut pop up -vapaaehtoistoiminnan perustamisesta paikkakunnalle. Henkilöltä vaaditaan korkeaa motivaatiota, sinnikkyyttä verkostoitua ja ottaa asioista selvää. Lisäksi vetäjän elämäntilanteen tulisi olla sellainen, että hän voi osallistua päiväsaikaan toiminnan kannalta tärkeisiin verkostopalaverisiin. Lisäksi toiminnan aloittaminen vaatii monenlaista osaamista. Osaamisen puutteita voisi paikata joko yhdistyksen tuella tai ohjaamalla yhteistyökumppaneiden koulutuksiin. Joka tapauksessa perehdytystä ja koulutusta tarvitaan tehtävään. On tietysti täysin mahdollista, että ryhmän vetäjäksi tai perustajaksi löytyy henkilö, jolla on kaikki vaadittavat taidot ja asiantuntemus, mutta voisi silti olla paikallaan rekrytoida tarvittavaa osaamista ryhmään. Toimisto tukee ryhmää kaikin tavoin erityisesti alkuvaiheessa, mutta valitettavasti aivan kaikkeen ei sieltäkään löydy apua ja ratkaisuja. Paikallistuntemuksen osalta on etsittävä paikallisia resursseja. Tukea onkin ollut hyvin saatavilla paikallisilta vapaaehtoistoimintaa edistävilä toimijoilta.

Edelliseen verrattuna ammattilaisena paikallisen yhteistyökumppanin palveluksessa toimiva kuntayhdyshenkilö on aivan erilaisessa asemassa. Hän on voinut hyödyntää olemassa olevia verkostojaan ja taustaorganisaatiotaan toiminnan käynnistämisessä sekä vakiinnuttamisessa. Ammattilaisella oli jo ennestään hyvät verkostot ja työnantajajan paikallinen organisaatio tukena. Lisäksi hänellä on työpari kaupungilta ja muutenkin tiivis yhteistyö kaupungin kanssa, esimerkiksi mahdollisuus saada kaupungin tiedottaja avuksi. Kaikkia olemassaolevia resursseja käytetään hyödyksi. Ammattimainen suunnitteluryhmän vetäjä pystyy tarjoamaan taustaorganisaation kautta myös koulutuksia ja virkistystä suunnitteluryhmän vapaaehtoisille. Sen sijaan vapaaehtoisilla suunnitteluryhmän vetäjillä ei ole tarjota mitään muuta kuin hyvää mieltä tapahtumien organisoinnin ilosta.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vedän yhteen koko kehittämistehtävän johtopäätöksiä aineiston ja tietoperustan pohjalta. Seuraavassa luvussa esittelen opinnäytetyön tuotoksia, jotka ovat yhteenveto konkreettisista toimenpiteistä, joilla Siskojen ja Simojen pop up -toiminnan vakiintumista voi edistää. Suositukset-luvusta löytyy myös yhteenveto asioista, joihin suunnitteluryhmät tarvitsevat ammattimaista tukea toiminnan vakiinnuttamiseksi.

Kehittämistehtävän tarkoituksena oli tunnistaa ja kehittää keinoja Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoistoiminnan jatkuvuuden tukemiseen vapaaehtoistoiminnan johtamisen näkökulmasta. Toiminnan laajenemisen hidasteena on ollut yhdistyksen työntekijöiden vähäiset resurssit, koska uusille pop up -toimintaa organisoiville toimintaryhmille ei ole pystytty tarjoamaan riittävästi tukea toiminnan käynnistämiseen. Ennen kuin toiminta voi laajentua uusille paikkakunnille, tulee olla vakiintumiseen tarvittavat keinot olemassa, jotta laajenemista voidaan tehdä kestävästi. Tästä syystä laajenemisen tarkempi tutkiskelu rajautui työn ulkopuolelle ja keskityin opinnäytetyössäni toiminnan vakiinnuttamiseen liittyvien asioiden tutkimiseen. Tutkimuskysymyksiä oli kaksi: ”Mitä tarvitaan Siskot ja Simot pop up -toiminnan vakiinnuttamiseen?” sekä ”Minkälaista tukea tarvitaan toiminnan alkuvaiheessa?”.

Opinnäytetyön lähestymistapa on yhdistelmä tapaustutkimusta ja toiminnallista opinnäytetyötä. Tapaustutkimuksen kohteeksi tarkentui työn edetessä Siskojen ja Simojen

vapaaehtois pohjalta toimivat suunnitteluryhmät sekä niiden vetäjät. Aineistonkeruun eri vaiheissa oli mukana vapaaehtoisia sekä ammattilaisia. Käytin aineiston keruuseen laadullisia menetelmiä kehityskohteiden tunnistamiseksi sekä tiedon keräämiseksi, mitä tukea toiminnan alkuvaiheessa tarvitaan. Aineistonkeruumenetelminä käytin verkkokyselyä, haastatteluja ja yhteistoiminnallisia menetelmiä aineistosta nousseiden kehitystarpeiden ratkaisemiseksi. Toiminnan alkuvaiheen tukitarpeiden tunnistamisen kohderyhmänä olivat uusimpien toimintaryhmien vetäjät, joita oli yhteensä kolme. Valittu kohderyhmä oli pieni mutta niin on yhteisökin eli käytännössä otos ei olisi voinut olla suurempi, etenkin kun osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista. Työn tavoitteena ei ollut tuottaa laajemmin yleistettäviä tutkimustuloksia vaan tunnistaa kehityskohteita Siskojen ja Simojen toiminnassa ja kehittää niitä yhteisön tarpeisiin. Näihin tarkoituksiin käytetyt menetelmät olivat riittäviä. Työn tuloksia ei voi siinä määrin pitää laajemmin yleistettävänä uutena tietona ammattialalla, mutta niistä voi siitä huolimatta ottaa vaikutteita ja soveltaa toimintaryhmiin perustuvan vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.

Koska yhdistys on enemmän kuin osiensa summa ja sitä tulisi kehittää aina kokonaisuutena (Harju 2004, 17-22), toiminnan vakiintumiseen ei ole mitään taikakeinoja vaan asiat vaikuttavat toisiinsa. Tässä opinnäytetyössä keskityin tutkimaan toimintaryhmiin liittyviä asioita vapaaehtoistoiminnan johtamisen näkökulmasta ja moni kokonaisuuteen vaikuttava asia on jäänyt tästä syystä tarkastelun ulkopuolelle. Siskojen ja Simojen pop up -vapaaehtoistoiminnan vakiintumisen määritelmä toiminnan johtajan mukaan on se, että toiminnan tulee olla säännöllistä ja että on joku taho, joka organisoii toimintaa ja huolehtii sen jatkuvuudesta (Väisänen 2018b). Tarkastelin toiminnan jatkuvuutta kuitenkin hieman laajemmin, koska laadukkaan vapaaehtoistoiminnan johtamisen tietoperustan valossa toiminnan jatkuvuuteen tarvitaan muitakin tukirakenteita kuin organisoinnista vastaava taho, jolla tässä yhteydessä tarkoitetaan ammattilaista joko paikallisen yhteistyökumppanin tai Siskojen ja Simojen palveluksessa. Aineiston perusteella kuitenkin vahvistui ennako-oletus ammattimaisen vapaaehtoistoiminnan tuen tarpeesta sekä paikallisesti että yhdistystasolla.

Mitä Siskot ja Simot pop up -toiminnan vakiinnuttamiseen sitten tarvitaan? Jotta toiminta voisi olla säännöllistä, yksinkertaistetusti kiteytettynä tarvitaan säännöllisesti ihmisiä suunnittelemaan ja organisoimaan tapahtumia, pop up -vapaaehtoiset tapahtumiin sekä joku, joka pitää langat käsissään. Lisäksi tarvitaan tapahtumien puitteet

eli käytännössä tiloja, tarjoiluja ja ohjelmaa. Toiminnan säännöllisyyttä ei ole tarkemmin määritelty, miten usein ja minkälaista toimintaa sillä tarkoitetaan. Miten edellä mainitut elementit hoidetaan, riippuu toiminnan mittakaavasta ja siitä, mikä on yksittäisen tapahtuman järjestämisen vaativuusaste. Toiminnan aloittaminen on yksinkertaista mutta sen vakiintumiseen vaaditaan määrätietoista työtä. Siskojen ja Simojen toiminta on organisoitu paikallisten toimintaryhmien kautta ja niiden olemassaolo ja toimintakyky ratkaisevat toiminnan jatkuvuuden. Ryhmien elinvoimaisuuteen vaikuttaa toiminnan mielekkyys sekä se, miten paljon ihmisiä on mukana toiminnassa. Kaikesta päätellen suunnitteluryhmän houkuttelevuuteen vapaaehtoistoiminnan muotona tulisi panostaa, jotta toimintaan saadaan lisää kaivattua väkeä. Tämä vaatii toimintatapojen muutosta ja suunnitteluryhmän reunaehtojen kirkastamista. Toiminnan tukirakenteitakin tarvitaan, mutta ne eivät tee tapahtumia vapaaehtoisten puolesta. Jatkuvuuden kannalta on hyvin tärkeää pitää nykyiset vapaaehtoiset tyytyväisinä ja mukana toiminnassa. Suunnitteluryhmien vapaaehtoisista tulee pitää kaikin tavoin huolta ja ryhmien toiminta vapaaehtoistyön muotona tulee myös tehdä näkyväksi.

Jotta toimintaa voisi ylipäänsä olla olemassa ja vakiintua, tulee toiminnan edellytykset saada kuntoon. Vapaaehtoisten lisäksi tarvitaan vapaaehtoistoiminnan rakenteita ja resursseja toiminnan tukemiseksi sekä tapahtumien organisoimiseksi. Jatkuvuuden kannalta tärkeisiin rakenteisiin sisältyvät myös jatkuvan kehityksen turvaamiseksi tarvittava seuranta ja arviointi, vapaaehtoisten rekrytointi sekä suunnittelu. Siskot ja Simot -yhteisön matala organisaatio tarkoittaa toimintaryhmien kannalta vapautta toimia ilman hallinnointia ja byrokratiaa, mutta toisaalta myös hyvin pieniä resursseja toiminnan tukemiseen. Käytännössä toimisto tukee suunnitteluryhmien vetäjiä ohjeiden, neuvojen sekä viestintä- ja markkinointiavun muodossa. Paikallisen toiminnan suunnittelun tai organisoimisen tukemiseen eivät resurssit riitä. Aineistosta nousi esille myös se, että tapahtumia on hankala järjestää ilman paikallisia määrärahoja ja yhteistyökumppaneita. Suunnitteluryhmät tarvitsevat alkuvaiheessa toimiston tukea tapahtumien puitteiden hankkimiseksi joko rahallisen tuen tai sponsoreiden muodossa. Myös yhteistyökumppaneiden etsimiseen kaivataan tukea. Sen lisäksi tuli ilmi, että kaikille vapaaehtoisille ei ole täysin selvää, mitä kuluja korvataan ja miten ne käytännössä hoidetaan. Pienistäkin kuluista voi ajan mittaan tulla merkittäviä osallistumisen esteitä, jotka tulisi poistaa. Yhteiset pelisäännöt kulujen korvaamiseen sekä niiden viestiminen kaikille osapuolille olisi luonteva ratkaisu tähän.

Vapaaehtoistoiminnan tukirakenteiden osalta tuli esille, että toiminnan jatkuvuutta voidaan tukea hyvien toimintatapojen kautta. Kaikki mikä säästää suunnitteluryhmän jäsenten aikaa ja vaivaa tekee toiminnasta mielekkäämpää ja jättää enemmän aikaa muulle vapaa-ajalle. Vapaaehtoisten jaksamisen tukeminen kaikin keinoin on erittäin tärkeää, etenkin jos suunnitteluryhmiltä toivotaan pitkäaikaista sitoutumista toimintaan. Lisäämällä mahdollisuuksia ryhmien keskinäiseen vertaistukeen suunnitteluryhmät voisivat jakaa kokemustietoaan ja tapahtumaideoita. Näin säästyisi sekä ryhmien että toimiston aikaa. Vertaistuen tarpeellisuus tuli esille sekä aineistosta että kuntayhdyshenkilöiden työpajassa. Kokemusten vaihto ja työpajan kaltaiset purkupalaverit ovat myös tärkeitä jaksamisen tukemiseksi. Lisäksi jaksamista tuetaan toimistolta käsin työntekijöiden ja vapaaehtoisten välisen yhteydenpidon avulla. Jaksamiseen liittyy myös työpajassa esille tullut tärkeä ajatus, että ei oteta liikaa tempauksia työn alle. Tämän tyyppisessä toiminnassa vain toimijat itse asettavat suoritusvaatimuksia itselleen ja olisikin aina hyvä muistaa, että tehdään vain sen verran kuin pystytään niin kukaan ei väsyä itseään liikaa (Harju 2012. 90). Esittelen seuraavassa luvussa yhteenvedon toimenpiteistä, joiden avulla suunnitteluryhmät voivat säästää aikaa ja vaivaa.

#### Suunnitteluryhmästä houkutteleva vapaaehtoistoiminnan muoto

Jotta suunnitteluryhmiin saadaan lisää paljon kaivattua väkeä, pitäisi suunnitteluryhmästä vapaaehtoistoiminnan muotona tehdä nykyistä houkuttelevampaa. Ennen kuin vapaaehtoisten rekrytointiin panostetaan markkinoinnin keinoin, tulisi kiinnittää huomiota toimintatapoihin, koska erilaiset toimintatavat houkuttelevat erilaisia ihmisiä mukaan. Nykyään ihmisiä kiinnostaa enemmän suora toiminta ja tekeminen kuin kokouksissa istuminen. Tästä syystä tarvitaan hyviä ryhmätyön käytäntöjä, jotta voidaan mahdollistaa erilaisia osallistumisen tapoja. Jos halutaan houkutellessa toimintaan mukaan muitakin kuin eläkeläisiä, kannattaa toimintatapoihin ottaa nuorekkaampi ote ja kokeilla rohkeasti erilaisia viestintävälineitä, jotta nuoretkin innostuisivat mukaan pidemmällä aikavälillä. Nykyaikaisten ryhmätyövälineiden avulla on myös mahdollista säästää merkittävästi aikaa ja vaivaa. Tämä luonnollisesti vaatii ensin sitä, että kaikki ryhmän jäsenet käyttävät samoja välineitä ja saavat tarvittaessa tukea käytön aloittamiseen.

Suunnitteluryhmän toimintatapojen tulisi tarjota monenlaisia mahdollisuuksia ja kiinnostavia tehtäviä ja osallistumistapoja eri ikäisille ja erilaisissa elämäntilanteissa

oleville ihmisille. Osa ihmisistä haluaa sitoutua toimintaan ja osa ei. Pitkäaikaisen sitoutumisen rinnalle tulisi tarjota myös lyhytaikaisia vaihtoehtoja, joista muutamia ehdotuksia esittelen seuraavassa luvussa. Lisäksi toiminnassa tulisi olla vaihtoehtoja myös sellaisille ihmisille, jotka eivät voi tai halua osallistua ryhmätoimintaan. Joidenkin ihmisten elämäntilanteeseen ja motivaatioon sopisivat paremmin tehtävät, joita voisi tehdä kotoa käsin tai milloin vain itselle sopii. Tällaisia aineistostakin esille tulleita tehtäviä voisivat olla esimerkiksi mainosten jakaminen ja some-kanavien ylläpito. Myös ryhmähenki sekä ryhmän sisäiset toimintatavat, kuten työnjako ja yhteydenpitotavat vaikuttavat siihen, miten hyvin porukka viihtyy ja houkuttelee toiminta mukaan uusia vapaaehtoisia.

Vapaaehtoisia tarvitaan sekä suunnitteluryhmiin että pop up -tapahtumiin. Ihmisten muuttuvat elämäntilanteet ja motivaatioperustat aiheuttavat sen, että pop up -vapaaehtoinen saattaa kiinnostua suunnitteluryhmän toiminnasta tai toisaalta suunnitteluryhmän jäsen haluaa lopettaa tapahtumien organisoinnin ja siirtyä pop up -vapaaehtoisten reserviin. Tämä kannattaa huomioida vapaaehtoisten rekrytoinnissa niin, että markkinoitaisiin molempia vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia rinnakkain. Suunnitteluryhmän jäsenten rekrytoinnissa on tärkeää, että annetaan selkeä kuva siitä, mitä toiminta on ja mitä vapaaehtoisilta vaaditaan. Toisaalta on hyvä tehdä selväksi myös se, mitä toiminta ei ole. Toiminnan reunaehtoien kirkastaminen auttaa viestimään asioista selkeästi ja helpottaa näin vapaaehtoisten rekrytointia. Suunnitteluryhmän jäsenten rekrytoinnissa kannattaa tuoda esille toiminnan omaehtoisuutta ja omien ideoiden toteuttamista sekä mahdollisuutta oppia uutta. Toki muutkin syyt lähteä mukaan, kuten auttaminen ja yhdessä tekemisen ilo ovat edelleen tärkeitä ja käyttökelpoisia motivaatiotekijöitä, joita kannattaa hyödyntää toiminnan markkinoinnin yhteydessä. Esittelen seuraavassa luvussa yhteenvedon erilaisista keinoista vapaaehtoisten houkuttelemiseksi suunnitteluryhmään.

#### Toiminnan vakiinnuttaminen uudella paikkakunnalla

Aineiston perusteella toiminnan aloittaminen uudella paikkakunnalla vapaaehtoisen kuntayhdyshenkilön varassa on periaatteessa mahdollista, jos lähdetään liikkeelle pienin askelin ja vähän kerrassaan. Jos sen sijaan tavoitteet on korkealla ja halutaan tehdä muutakin kuin yksittäisiä tempauksia tai palvelutalojen virkistystilaisuuksia, niin toi-

minnan vakiintumiseen tarvitaan pitkäjänteistä työtä, suunnitteluryhmä sekä paikallista tukea. Toiminnan käynnistäminen vapaaehtoisvoimin on haasteellinen tehtävä, koska se vaatii paljon aikaa, monipuolista osaamista, ihmissuhdetaitoja, paikallistuntemusta sekä hyviä verkostoja. Vapaaehtoiset suunnitteluryhmän vetäjät eivät olisi alkuvaiheessa pärjänneet ilman paikallisen ammattilaisen tukea ja sitä on onneksi ollut hyvin saatavilla paikallisilta vapaaehtoistoimintaa edistäviltä toimijoilta. Kun resursseja on vähän tai ei lainkaan, yhteistyön tarve muiden toimijoiden kanssa korostuu. Sen sijaan edellytykset toiminnan käynnistämiseksi uudella paikkakunnalla ovat olleet aivan toista luokkaa silloin, kun sitä on lähdetty tekemään yhteistyössä paikallisen yhdistyksen kanssa. Käytettävissä on ollut toiminnan alusta asti ammattilainen koordinoimassa suunnitteluryhmän toimintaa ja hänellä on ollut apunaan taustaorganisaationsa verkostot sekä tuki henkilöresurssien, tilojen ja joidenkin kulujen kattamisen muodossa. Suunnitteluryhmän vapaaehtoisille on voitu tarjota jopa koulutuksia ja virkistystä. Vapaaehtois pohjalta toimivilla suunnitteluryhmillä vastaavaa mahdollisuutta ei ole.

Toiminnan aloittaminen pelkän kuntayhdyshenkilön varassa ei ole kestävällä pohjalla, koska se hiipuu helposti vetäjän mukana. Tästä syystä suunnitteluryhmä tarvitaan niihin kuntiin, joissa halutaan tavoitella vakiintunutta toimintaa. Toiminta vaatii aina jonkun, jolla on langat käsissään, mutta sen ei tarvitse olla aina yksi ja sama henkilö. Ryhmällä voisi olla myös useampia vetäjiä tai toimintaa voidaan johtaa kollektiivisesti. Tämä vaatii luonnollisesti toimintatapojen kehittämistä niin, että se on mahdollista. Ryhmän perustamiseen ja toiminnan ylläpitämiseen täytyy joka tapauksessa panostaa, se ei tapahdu itsestään. Ryhmytymistä ja me-hengen syntymistä oli mahdollista tukea virkistystilaisuuksien keinoin ainoastaan ammattimaisesti koordinoitussa toiminnassa. Vapaaehtoisten vetämille ryhmille tulisi tarjota tasavertaiset mahdollisuudet ja tukea ryhmän muodostumista sekä jäsenten jaksamista esimerkiksi virkistystilaisuuksien muodossa. Tässä olisi jatkokehityksen paikka, miten virkistystoimintaa pystyttäisiin tarjoamaan kaikille suunnitteluryhmille.

Ryhmän perustamisen onnistuminen tai epäonnistuminen voi johtua monesta syystä. Kaikesta päätellen sillä on merkitystä, mihin tarpeeseen toimintaa lähdetään suunnittelemaan ja kenen näkemys toiminnan laatu ja toimintamuodot ovat. Jos halutaan kansalaisaktiivisuuden keinoin tarjota mahdollisuuksia omaehtoiseen toimintaan, olisi varminta antaa ryhmän itse muodostaa paikallinen visio. Suunnittelutuen tarjoaminen

uusille toimintaryhmille voisi auttaa pääsemään paremmin alkuun. Toiminnan paikallisuus ja paikallistuntemus korostuivat alkuvaiheen tuen tarpeen kartoituksessa. Paikallisissa toimintamalleissa on huomioitava paikalliset olosuhteet ja tarpeet sekä ydinjoukon toiveet toiminnan suhteen. Paikallisen toiminnan vision ja fokuksen määrittäminen auttavat ryhmätoiminnan aloittamisessa ja me-hengen luomisessa. Paikallisen tuen tarve riippuu siitä, kuinka isosti toimintaa lähdetään tekemään. On myös helpompi rekrytoida vapaaehtoisia ryhmään ja tapahtumiin, kun pystytään selkeästi viestimään, mitä toiminta paikkakunnalla on, kenelle sitä tehdään ja miten pääsee mukaan. Paikallinen suunnitelma tulisi suhteuttaa käytettävissä oleviin resursseihin. Tapahtumien määrää ei kannata laadun nojalla kasvattaa. Kiinnostava toiminta on kuitenkin se, joka vetää ihmisiä puoleensa. Jos ei ole resursseja tehdä isosti niin kannattaa keskittyä niihin asioihin, joihin tekijöiden voimavarat riittävät ja tekemisen ilo säilyy.

Jos suunnitteluryhmää ei saada syystä tai toisesta muodostettua tai resursseja on hyvin vähän, voi paikkakunnalla järjestää siitä huolimatta yksittäisiä tapahtumia ja tempauksia joko yksityisten henkilöiden, jonkin paikallisen yhdistystoimijan tai Siskot ja Simot toimiston organisoimana. Yksittäisiin tempauksiin ei tarvita pidempää sitoutumista eikä toiminnan jatkuvuutta tukevia toiminnan rakenteita. Tällaistaikin toimintaa tarvitaan ja siihen kannustetaan, mutta pelkästään kertaluontoisten tempausten perusteella ei toimintaa voida pitää vakiintuneena.

Pop up -vapaaehtoistoiminta saattaa vaikuttaa helpolta ja kevyeltä, koska yksittäisen tapahtuman tai tempauksen järjestäminen on melko yksinkertaista. Säännöllinen ja vakiintunut pop up -toiminta vaatii pitkäjänteistä työtä, vapaaehtoistoiminnan tukirakenteita ja innostuneita taustajoukkoja. Jotta toiminnan jatkuvuus voisi olla kestäväällä pohjalla, tulee toimintaryhmien ja niiden toimintatapojen olla uusiutumiskykyisiä ja joustavia, jotta ne houkuttelevat uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Toiminnan vakiintumisen tarkoituksena ei ole paikalleen jämähtäminen ja sitoutumisen pakko vaan kiinnostavien pop up -tapahtumien jatkuvuuden turvaaminen iloisessa yhdessä tekemisen hengessä.

Siskot ja Simot -yhteisön tavoitteena on toiminnan laajeneminen ja vakiintuminen mutta ei vielä suunnitelmaa, miten se tapahtuisi ja millä resursseilla. Tämän opinnäytetyön tuloksista ja tuotoksista on toivottavasti apua jatkosuunnitelman tekemisessä.



## 9 SUOSITUKSET

Kehittämistehtävän tuotoksiksi saatiin ratkaisumalleja toimintatapojen kehittämiseksi, keinoja vapaaehtoisten houkuttelemiseksi suunnitteluryhmiin sekä yhteen-  
veto suunnitteluryhmien alkuvaiheen tuen tarpeesta muistilistaksi jatkotoimenpiteitä varten. Toimintatapojen kehittämisen tarkoituksena on säästää suunnitteluryhmien aikaa ja vaivaa, kun väkeä on vähän ja toiminnan yleisenä haasteena on ajan puute ja yhteisen ajan löytyminen. Esittelen myös vapaaehtoisten tehtäviin ja työnjakoon liittyviä uusia toimintatapoja, joiden tarkoituksena on tehdä toiminnasta houkuttelevaa mahdollisimman monenlaisille ihmisille. Toimintatapoja kannattaa kehittää siksi, että toimintaan saataisiin mukaan eri-ikäisiä ja erilaisessa elämäntilanteessa olevia ihmisiä. Lisäksi kehitimme täysin uudenlaisen lähestymistavan tapahtumien organisointiin kuntayhdyshenkilöiden työpajassa. Vapaaehtoisten rekrytointia markkinoinnin keinoin käsiteltiin tarkemmin luvussa Vapaaehtoisten rekrytointi suunnitteluryhmään ja tapahtumiin. Tarkemmat kuvaukset miten ratkaisuihin ja kehitysehdotuksiin päädyttiin liitteessä Menetelmäkuvaukset (Liite1).

Jokainen toimintaryhmä toimii itsenäisesti ja päättää itse myös omista toimintatavoistaan. Seuraavat suositukset ovat kehitysehdotuksia toiminnan helpottamiseksi. Sisäkoissa ja Simoissa on tähänkin mennessä kokeiltu ennakkoluulottomasti kaikenlaista, joten suosittelen kehittämään ja kokeilemaan myös toimintatapoja rohkeasti. Kaikkia vanhoja toimintatapoja ei tarvitse välittömästi hylätä vaan uutta voi hyödyntää vanhan rinnalla ja ottaa hyväksi havaittuja asioita vähitellen käyttöön.

### 9.1 Aikaa ja vaivaa säästäviä toimintatapoja

#### **Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa**

Viestinnän tehostaminen eri toimijoiden kesken

- Viestiminen tapahtumista ja niiden ajankohdista on tärkeää päällekkäisten tapahtumien välttämiseksi.

Yhteiset tapahtumat eri tahojen kanssa

- Kun tapahtuman järjestävinä osapuolina on useampi taho, on mahdollista saada monipuolisempi sisältö tapahtumaan.
- Jonkin toisen yhteisön haastaminen mukaan tapahtumaan.

- Sponsorin hankkiminen tapahtumaan.

### **Yhteisön sisäiset toimintatavat**

#### Toimintaryhmien keskinäisen vertaistuen tehostaminen

- Tiedon jakaminen muiden paikkakuntien toimintaryhmien kanssa. Toimintaryhmät kamppailevat usein samojen pulmien parissa ja saisivat avun nopeasti toisiltaan.
- Muiden paikkakuntien ideoiden kopiointi.
- Olemassa olevan Facebook-ryhmän hyödyntäminen tai uuden perustaminen tähän tarkoitukseen.

#### Työnjaon ja pelisääntöjen kirkastaminen toimiston ja ryhmien välillä

- Listaus asioista, jotka toimisto hoitaa automaattisesti.
- Suunnitteluryhmän reunaehtojen määrittäminen.
  - Mitä suunnitteluryhmän toiminta on ja mitä vapaaehtoisilta vaaditaan?
  - Pelisääntöjen luominen kustannusten osalta.

#### Toimintaryhmän sisäiset toimintatavat

- Hyvä työnjako, ei päällekkäisiä töitä. Tämä vaatii kunkin suunnitteluryhmän järjestäytymistä ja työnjaon sopimista. Työnjaon tapahtumakohtainen sopiminen myös toimiston kanssa.
- Kokoukset muuten kuin perinteisesti paikan päällä. Viestitään muilla tavoilla. Otetaan vähitellen viestintävälineitä käyttöön.
- Vuosikello eli tapahtumien aikatauluttaminen pitkälle tulevaisuuteen, jopa vuodeksi eteenpäin, on hyvä väline yhteistyön koordinoinnissa eri toimijoiden kesken. Pitkän tähtäimen suunnittelu mahdollistaa esimerkiksi sen, että tapahtumia pystytään markkinoimaan jo edellisessä tapahtumassa.
- Realistiset tavoitteet järjestettävien tapahtumien määrän osalta. Suunnitelmien suhteuttaminen käytettävissä oleviin resursseihin.

## **9.2 Suunnitteluryhmästä houkuttelevaa vapaaehtoistoimintaa**

### Erilaisia tapoja osallistua suunnitteluryhmän toimintaan

- Eri vaiheiden vapaaehtoisuus. Tämä on kuvattu tarkemmin seuraavassa kohdassa.
- Pop-up -suunnitteluryhmäläisyys toimisi hyvänä kokeilumahdollisuutena ja saattaisi innostaa myös pidempiaikaiseen suunnittelutoimintaan mukaan.
- Varajäsen-malli mahdollistaisi roolien ja tehtävien kierrätyksen tapahtumien välillä.
- Tehtävien pilkkominen pieniin osiin auttaisi myös vapaaehtoisten rekrytoinnissa, koska vapaaehtoisten on helpompi tarttua selkeisiin tehtäviin kuin esimerkiksi laajoihin kokonaisuuksiin tai yleisiin pyyntöihin tulla mukaan toimintaan.
- Kehitetään erilaisia etä- ja virtuaalivapaaehtoisuuden muotoja ryhmämuotoisen osallistumisen rinnalle, joita voivat olla esimerkiksi korttiaskartelut, somevapaaehtoisuus ja mainosten jakaminen.

#### Eri vaiheiden vapaaehtoisuus

- Mahdollistetaan vapaaehtoisten osallistuminen vain yhteen tai useampaan vaiheeseen (suunnittelu > organisointi > toteutus).
- Tapahtuman koordinointi ja kokonaisuuden vetovastuu on kuntayhdyskunnalla tai muulla nimetyllä henkilöllä.
- Arvioidaan kunkin tapahtuman vapaaehtoisten tarve eri vaiheissa.
  - Vuosikello auttaa ennakoimaan tulevien keikkojen vapaaehtoisten tarvetta hyvissä ajoin.
  - Aktiivinen viestintä ryhmän kesken vapaaehtoisten rekrytointitarpeesta.
  - Tehtävien pilkkominen pienempiin osiin helpottaa vapaaehtoisten rekrytointia.
- Loppuporinoiden yhteydessä rekrytoidaan jo seuraavaan tapahtumaan.
  - Tulevasta kertominen saattaa innostaa suunnitteluun ryhtymistä.
- Sitoutetaan ryhmätoimintaan hyvän fiiliksen ja ryhmähengen avulla.
- Mahdollistetaan monenlaista osallistumista, koska kaikilla on oikeus kansalais-toimintaan.

Kehitysehdotus eri vaiheiden vapaaehtoisuudesta pitää sisällään ajatuksen siitä, että tapahtumien suunnittelussa, organisoinnissa ja toteutuksessa tapahtumapäivänä voisi

toimia ainakin osittain eri henkilöt. Vapaaehtoisia voisi siis pyytää mukaan vain johonkin tiettyyn vaiheeseen, johon voidaan määritellä työtehtäviä jo etukäteen. Näin mahdollistettaisiin osallistuminen myös sellaisille henkilöille, joilla ei syystä tai toisesta ole halua tai mahdollisuutta liittyä suunnitteluryhmään pidemmäksi aikaa. Tässäkin mallissa tarvitaan joku henkilö, joka pitää langat käsissään ja vastaa koordinoinnista. Eri vaiheiden vapaaehtoisuus vaatii myös jonkin verran kokemusta ja näkemystä siitä, kuinka paljon vapaaehtoisia tarvitaan kussakin vaiheessa, jotta heitä osataan pyytää sopiva määrä. Lähestymistapa vaatii myös jo hieman vakiintuneempaa toimintaa, jota voidaan suunnitella pidemmälle etukäteen. Jotta vapaaehtoisia voidaan rekrytoida kunkin tapahtuman yhteydessä jo seuraavaan tapahtumaan, on sen ajankohta ja konsepti oltava jo sovittuna. Mieluiten jo markkinointimateriaaliakin olisi hyvä olla käytettävissä siinä vaiheessa.

## Markkinointi

Suunnitteluryhmien toiminnan tekeminen näkyväksi viestinnän ja markkinoinnin keinoin. Toimintatapojen kehittämisen jälkeen kannattaa ryhmien sisäisistä toimintatavoista kertoa enemmän. Alkuun voisi lisätä tietoa verkkosivuille suunnitteluryhmän toiminnasta yleisesti:

- Mikä suunnitteluryhmä on ja miten se toimii?
- Mitä suunnitteluryhmän jäseneltä vaaditaan?

### 9.3 Pop up -vapaaehtoistoiminnan tuen tarve

Suunnitteluryhmien vetäjät tarvitsevat toiminnan alkuvaiheessa sekä vakiintuessa tukea seuraaviin asioihin:

- Tukea suunnitteluryhmän perustamiseen ja ryhmäytymiseen.
- Tukea paikallisen toiminnan suunnitteluun, miten kyseisellä paikkakunnalla edetään alkuvaiheessa.
- Tarvittaessa tukea myös paikallisen toiminta-ajatuksen ja vision määrittelyyn.
- Tukea paikallisten toimintatapojen luomiseen. Selkeät toiminnan reunaehdot koko yhteisön osalta.
- Tukea Siskojen ja Simojen tunnettuuden lisäämiseksi.
- Tukea verkostoitumiseen ja yhteistyökumppaneiden etsimiseen.

- Tukea tekemiseen, kun oma osaaminen tai aika ei riitä. Kaikkea ei tarvitse osata itse.
- Rahallista tukea silloin kun se on toiminnan este.
- Huolenpitoa ja tukea jaksamiseen.

## 10 TYÖN ARVIOINTI

Tilaaajan suullisen palautteen mukaan jo kyselyn tuloksista oli paljon hyötyä. Toimintamallin nykytilan analysoinnista ja kehittämistyöstä tähän mennessä on varmasti hyötyä tulevaisuuden suunnittelun ja päätöksenteon kannalta. Pidän työtä siinä mielessä onnistuneena, että se tarjoaa konkreettisia kehityskohteita tilaajalle sekä tietoa vakiintumiseen tähtäävien toimenpiteiden perustaksi. Osa kehitysehdotuksista on sellaisia, että ne voidaan toteuttaa välittömästi varsin vähällä vaivalla ja osa sellaisia, että ne vaativat vähän enemmän tukea toimistolta. Suunnitteluryhmän täytyy myös haluta muutosta ja uusia toimintatapoja, niitä ei voi tämänkaltaisessa vapaassa kansalaistoiminnassa viedä käytäntöön vastentahtoisesti.

Ryhmämuotoinen vapaaehtoistoiminta on Siskojen ja Simojen toiminnan ydintä, mutta harmillisesti en päässyt ryhmädynamiikkaa ja ryhmätyöhön liittyviä asioita käytännössä tutkimaan. Tutkimuksen kohteena olleilla uusimmilla paikkakunnilla ei ollutkaan vielä suunnitteluryhmää toiminnan taustajoukkoina. Tätä en tiennyt ennen kuin asia tuli haastatteluissa ilmi. Ryhmätyöskentelyn tutkiskelu ja kehittäminen olisi ollut yhteisöpedagogin ammattiosaamisen kannalta mielenkiintoista. Vanhat ryhmät rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska ne eivät olisi tarjonneet toiminnan alkuvaiheen kannalta merkityksellistä tietoa ja työtä piti kuitenkin rajata jotenkin. Vaikka olisi ollut mielenkiintoista tavata jokainen ryhmä ja käydä heidän toimintaansa syvällisesti läpi, se ei olisi mitenkään ollut mahdollista käytettävissä olevan ajan puitteissa.

Edellä mainituista syistä uuden toimintaryhmän aloittamisen opas ja ohjeet jäivät tekemättä. Harkitsisin oppaan tekemistä uuden suunnitteluryhmän perustamiseksi vasta sitten, kun on valittu toivottu lähestymistapa, miten Siskot ja Simot toiminta halutaan viedä maailmalle. Lähestymistavat kokonaan vapaaehtois pohjalta ja ammattimaisesti organisoidun toiminnan osalta ovat hyvin erilaiset. Toki oppaan olisi voinut tehdä niin päin, että samalla muokataan toimintatapoja, mutta helpompaa on ensin luoda käytännöt ja sitten vasta ohjeet niihin. En kuitenkaan olisi voinut tehdä tätä

kaikkeaa yksin vaan toimintatapojen luomiseen ja muuttamiseen tarvitaan ne henkilöt mukaan, joilla on vastuu käytännön vapaaehtoistoiminnan organisoinnista. Myös vapaaehtoisia olisi hyvä osallistaa prosessiin. (Kaila 2014, 36-37.)

Olin alun perin suunnitellut tekeväni kehittämistyötä enemmän yhdessä vapaaehtoisten kanssa ja suunnitelmissa olikin useampia työpajoja eri ryhmien kanssa. Olisin halunnut tehdä enemmän yhteistoiminnallista kehittämistä ja esimerkiksi SWOT-analyysyjä yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Opinnäytetyön tekeminen alkuun osa-aikaisesti päivätyön ohessa ja myöhemmin kesäaikaan aiheutti kuitenkin aikataulullisia haasteita työn toteutukselle. Olin saanut koottua suurimman osan aineistosta ennen kesälomia, mutta olisin sen jälkeenkin mielelläni pohtinut asioita yhdessä työntekijöiden kanssa. Kirjoittamistyön ajoitus kesälomien aikaan aiheutti sen, että ei ollut ketään kenen kanssa asioita olisi voinut pohtia yhdessä. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen oli aika yksinäistä puuhaa. Tämäkin on tietynlainen oppimiskokemus ja osoitus siitä, että opinnäytetyön voi tehdä lähes kokonaan etänä. Käytin paljon aikaa tiedon hakuun ottaakseni asioista selvää, koska aina ei ollut ketään keneltä kysyä. Olisi säästänyt paljon aikaa ja vaivaa jos olisi alusta asti ollut enemmän aikaa suunnitella ja tehdä kehittämistyötä yhdessä työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa. Ajan puute vaivasi molempia osapuolia koko työn tekemisen ajan.

Työn etenemistä ja keskittymistä olennaisiin asioihin haittasi myös se, että minulla oli vaikeuksia rajata työtä. Kehittämistehtävän haasteena oli alusta asti se, että ei ollut ihan tarkalleen tiedossa, mitä pitäisi kehittää ja tutkiskella tarkemmin. Toimintamallien kehittäminen ja alkuvaiheen tuen tarpeen kartoitus ja oppaan tekeminen osoittautuivat yhdessä niin laajaksi aiheeksi, että jouduin vain vähitellen jättämään asioita pois ja rajaamaan aihetta yhä tiukemmin, jotta suoriutuisin tehtävästä käytettävissä olevan ajan puitteissa. Toimimme kuitenkin hyvässä yhteistyössä tilaajan kanssa ja muutin suunnitelmia tilaajan tarpeen mukaan toisinaan hyvinkin nopeasti. Työn rajauksen puutteellisuus kuitenkin aiheutti sen, että tein turhaa työtä aiheiden parissa, joita en loppujen lopuksi käyttänyt työssäni. Moni asia selvisi vasta matkan varrella ja huomasin kiinnittäneeni huomiota aivan epäolennaisiin asioihin.

Käytin paljon aikaa ja vaivaa myös tutkimuskysymyksen muotoiluun. Työn rajauksen ongelmat heijastuivat työn etenemiseen koko prosessin ajan. Aineiston analysointiin

meni valtavasti aikaa, kun vielä siinäkin vaiheessa oli vaikeuksia rajata tutkittavaa aihetta. Toisaalta rajauksen ongelmat voivat johtua myös siitä, että aihe oli niin mielenkiintoinen, että olisin halunnut kertoa siitä aivan kaiken. Tämä on myös luonteelleni hyvin tyypillistä, että mielenkiintoiset asiat, kuten vapaaehtoistoiminta yleensä, vievät mennessään. Joka tapauksessa olisi auttanut koko kehittämistehtävän toteutuksen aikana, jos kehittämisen kohde olisi määritelty ja rajattu tarkemmin jo alkuvaiheessa. Jouduin tekemään rajausta ja tarkennusta itse, jotta olisin selviytynyt urakasta edes jotenkin.

Opinnäytetyön tekeminen pääosin osa-aikaisena aiheutti myös sen, että työskentelin organisaation ulkopuolelta käsin. Olisi ollut kiinnostavaa kokeilla erilaisia toimintatapoja ja arvioida niiden toimivuutta. Jos olisin ollut paremmin sisällä organisaatiossa, tämä olisi ollut ehkä mahdollista. Voi olla, ettei niitä olisi siitä huolimatta tehty ajan puutteen takia. Jos olisin tuntenut ryhmän jäseniä paremmin tai päässyt mukaan heidän palavereihinsa, olisi ehkä ollut mahdollista saada jokin ryhmä tai edes muutamat jäsenet esimerkiksi testaamaan ryhmätyövälineitä. Ehdotin työvälinekokeiluksi Trelloa tapahtuman tehtävälistan testaamiseksi, mutta en saanut tukea idealleni. Ymmärsin kyllä heti, että jos taustaorganisaatio ei innostu jostain ideasta niin sitä on turha yrittää viedä eteenpäin.

Myös tilanteet muuttuivat matkan varrella ja se oli normaali osa prosessia. Hyvä yhteistyö tilaajan kanssa auttoi kuitenkin eteenpäin ja uskalsin tehdä omia ratkaisujani rajauksen ja tutkimuskysymyksen tarkennuksen osalta. Omassa innostuksessani ja puutteellisen rajauksen takia vapaaehtoistoiminnan tietoperustaa tuli kahlattua vähän liikaakin. Jouduin karsimaan tietoperustaa loppuvaiheessa melkoisesti. Kehittämismenetelmien kertaaminen oli hyödyllistä ja oli myös kiinnostavaa perehtyä erilaisiin yhteistoiminnallisen kehittämisen menetelmiin sekä soveltaa joitakin käytäntöön.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö oli oppimisprosessina hyvin opettavainen sekä tietoperustan kertaamisen että käytännön kehittämistyön kannalta. Järjestön toimintamallien kehittäminen ei ole helppoa eikä yksinkertaista pienessä yhdistyksessä, jonka toiminnan perustana on vapaaehtoisten muodostamat suunnitteluryhmät ympäri Suomea. Kehittämistyöhön tarvitaan niitä ihmisiä, joita asia koskee. Tässä onkin seuraava haaste ja jatkokehityksen kohde, miten toiminnan vakiintuminen viedään käytäntöön.

## LÄHTEET

Bäcklund, Pia & Häkli, Jouni & Schulman, Harry 2017. Kaupunkiaktivismi, jakamistalous ja neljäs sektori. Teoksessa: Bäcklund, Pia & Häkli, Jouni & Schulman, Harry (toim.) Kansalaiset kaupunkia kehittämässä. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 239-259.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Euroopan komissio 2011. Komission tiedonanto euroopan parlamentille, neuvostolle, euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Tiedonanto EU:n politiikasta ja vapaaehtoistyöstä: valtioiden rajat ylittävän vapaaehtoistoiminnan tunnistaminen ja edistäminen EU:ssa. Bryssel 20.9.2011. [http://www.kansalaisareena.fi/Komission\\_tiedonanto20092011.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Komission_tiedonanto20092011.pdf) Viitattu 24.7.2018.

Euroopan parlamentti 2008. Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämisessä. 10.3.2008. Harkin, Marian. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+Vo//FI> Viitattu 24.7.2018.

Harju, Aaro 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Satakunnan Painotuote.

Harju, Aaro 2012. Järjestön kehittäminen. 3. painos. Lahti: Esaprint Oy.

Harju, Aaro 2018. Vapaaehtoistoiminnan lisääntyvät haasteet. Kansalaisyhteiskunnan verkkolehden pääkirjoitus 4.6.2018. <https://kansalaisfoorumi.fi/vapaaehtoistoiminnan-lisaantyyvat-haasteet/> Viitattu 17.8.2018.

Harju, Aaro & Ruuskanen-Himma, Eila 2016. Onnistu muutoksessa. Järjestöjohtajan ja -kehittäjän käsikirja. Eura: Euraprint Oy.

Heikkala, Juha 2001. Järjestön strategia. Tampere: Cityoffset Oy.

Heikkala, Juha 2003. Yhdistystoiminta muutoksessa. Teoksessa Lihavainen, Lea (toim.) Vaikuttava yhdistys. Vantaa: Dark Oy, 11-15.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell 2014.



Helsinki Missio 2018. Keikkavapaaehtoistoiminnan malli. <https://www.helsinkimisio.fi/vapaaehtoisty/keikkavapaaehtoistoiminnan-malli> Viitattu 10.7.2018

Hemminki, Minna 2016. Radiohaastattelu. Kaikki kotona vierailee Siskojen ja Simojen neulontapiirissä. <https://areena.yle.fi/1-3804293> Viitattu 25.6.2018.

Innokylä 2018. Tuumatalkoot. Toimintamalli. <https://www.innokyla.fi/web/malli104175> Viitattu 11.6.2018

Telia 2018. Onneksi on vapaaehtoistyö. <https://www.telia.fi/career/kulttuurimme/artikkeli/onneksi-on-vapaaehtoisty-newsroom> Viitattu 10.7.2018

Kansalaisareena 2018a. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti. [http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty\\_tutkimusraportti-2018.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_tutkimusraportti-2018.pdf) Viitattu 4.7.2018

Kansalaisareena 2018b. Yhä useampi suomalainen tekee vapaaehtoistyötä. Tiedote 2.5.2018. <https://www.epressi.com/tiedotteet/avustukset-ja-vapaaehtoisty/yha-useampi-suomalainen-tekee-vapaaehtoistyota-2.html> Viitattu 4.9.2018

Karreinen, Lari & Halonen, Maria & Tennilä, Meri (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Eura: Euraprint Oy.

Kaila, Katja (toim.) 2014. Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. Lönnberg Print & Promo.

Konttinen, Esa & Peltokoski, Jukka (toim.) 2010. Verkostojen liikettä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Lönnberg.

Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Koppijä Oy.

Lihavainen, Lea 2003. Jäsenistö voimavarana. Teoksessa Lihavainen, Lea (toim.) Vaikuttava yhdistys. Vantaa: Dark Oy, 16-24.

Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaali- ja humanististen tieteiden laitos. Helsinki: Unigrafia.

Munsterhjelm, Anna 2018. Vapaaehtoistyö edellyttää vastuullista johtamista. Helsingin Sanomat 5.5.2018. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005679754.html> Viitattu 25.6.2018.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Perttu, Eveliina & Tammisalo, Joni 2018. Elä tätä päivää, uneksi huomista, opi eilisestä. Vapaaehtoisten osallisuuden kokemukset ja motivaatiotekijät Siskojen ja Simojen pop up -tapahtumissa. Metropolia Ammattikorkeakoulun, Geronomi (AMK) opinäytetyö.

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Yliopistopaino.

Raninen, Anna & Raninen, Tarja & Toni, Ilpo & Tornaes, Göran 2007. Mathildan muodonmuutos. Kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan uudet kasvot. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Salomaa, Oonalotta 2018. Suulliset ja kirjalliset tiedoksiannot ajalla 18.1.-15.6.2018.

Saukkonen, Pasi 2013. Kolmas sektori – Vanha ja uusi. Artikkel. Kansalaisyhteiskunta.

Sieppi, Julia 2017. Vapaaehtoistyötä kolme tuntia? Pop up -talkoolaiset ovat järjestöille uhka ja mahdollisuus. Yle uutinen 15.8.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9771001> Viitattu 4.7.2018.

Siskot ja Simot 2016. Siskot ja Simot ry:n avustushakemus RAY:lle 31.5.2016.

Siskot ja Simot 2017a. Julkaisijainfo. <https://www.epressi.com/uutishuoneet/siskot-ja-simot.html?tab=js-tabs-info&> Viitattu 10.7.2018.

Siskot ja Simot 2017b. Kiitä kyläsi kartalle! <https://www.epressi.com/tiedotteet/avustukset-ja-vapaaehtoistyö/kiita-kylasi-kartalle.html?block=5&customer=3777> Viitattu 10.7.2018

Siskot ja Simot 2017c. Siskot ja Simot tuo Mummodiskon Tavastialle! <https://www.epressi.com/tiedotteet/avustukset-ja-vapaaehtoistyö/siskot-ja-simot-tuo-mummodiskon-tavastialle.html?block=5&customer=3777> Viitattu 10.7.2018

Siskot ja Simot 2018a. Historia. Tarina yhteisön takana. <https://www.siskotjasimot.fi/historia/> Viitattu 25.6.2018.

Siskot ja Simot 2018b. Kunnat. <https://www.siskotjasimot.fi/kunnat/> Viitattu 25.6.2018.

Siskot ja Simot 2018c. Meistä. <https://www.siskotjasimot.fi/meista/> Viitattu 25.6.2018.

Siskot ja Simot 2018d. DIY Välittämisen keikka. Ohjeet.

Siskot ja Simot 2018e. Esimerkkejä Välittämisen keikoista. Ohjeet.

Siskot ja Simot 2018f. Siskot ja Simot aloitus- ja keikkaohjeet.

Summa, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry. [https://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin\\_tyokirja.pdf](https://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf) Ladattu 28.10.2017

Toikkanen, Petri 2018a. Pop up -vapaaehtoisuus haastaa perinteistä järjestötoimintaa. Artikkel, julkaistu 8.2.2018. <http://vapaaehtoisestiparas.fi/pop-up-vapaaehtoisuus-haastaa-perinteista-jarjestotoimintaa/> Viitattu 25.6.2018.

Toikkanen, Petri 2018b. Pop up -vapaaehtoisuus vaatii järjestöiltä uusia toimintatapoja. Artikkel, julkaistu 12.2.2018. <http://vapaaehtoisestiparas.fi/pop-up-vapaaehtoisuus-vaatii-jarjestoilta-uusia-toimintatapoja/> Viitattu 25.6.2018

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Väisänen, Eero 2016. Radiohaastattelu. Kaikki kotona vierailee Siskojen ja Simojen neulontapiirissä. <https://areena.yle.fi/1-3804293> Viitattu 25.6.2018.

Väisänen, Eero 2018a. Pop-up vapaaehtoisuus on piilevä voimavara. <https://www.siskotjasimot.fi/2018/05/21/pop-up-vapaaehtoisuus-on-piileva-voimavara/> Viitattu 25.6.2018.

Väisänen, Eero 2018b. Puhelinhaastattelu 27.6.2018.

Väisänen, Eero 2018c. Suulliset ja kirjalliset tiedoksiannot ajalla 17.1.-9.9.2018.

Väisänen, Eero 2018d. Siskot ja Simot toimintastrategia 2018-2019 luonnos. Esitysmateriaali.

## LIITTEET

### Liite 1: Menetelmäkuvaukset

Aloitin perehtymisen yhdistyksen toimintaan ennen opinnäytetyön aloittamista tapamalla toimiston väkeä sekä tutustumalla olemassa oleviin ohjeisiin ja aineistoihin. Jatkoisin tätä koko opinnäytetyön tekemisen ajan ja kävin läpi yhdistyksen verkkosivuston sisällön, suunnitteluryhmien sosiaalisen median kanavat, verkossa saatavilla olevat lehtijutut ja muut verkkolähteet sekä aiemmin Siskoille ja Simoille tehdyt opinnäytetyöt. Osallistuin myös yhteisön työpajoihin ja tapahtumiin, joissa havainnoin ja tein muistiinpanoja.

### Kehittämistyön vaiheet

1. Opinnäytetyösuunnitelma / kehittämissuunnitelma
2. Kysely suunnitteluryhmien jäsenille ja vetäjille
3. Tulosten analysointi
4. Haastattelut ja kokemuspäiväkirja
5. Aineiston tulosten läpikäynti tilaajan ja yhdyshenkilöiden kanssa
6. Yhteistoiminnallista kehittämistä valituista aiheista
7. Tulosten lyhyt esittely hallitukselle
8. Täydentävät haastattelut
9. Analysointi, mallintaminen ja johtopäätökset

### Opinnäytetyön lähestymistapa

Alun perin kehittämistyön tavoitteena oli toimintamallien kehittäminen uusien ja jo pidempään toimineiden ryhmien tarpeisiin sekä tuotoksena ohjeistukset tai jopa opas toiminnan aloittamiseksi. Siinä tapauksessa kyseessä olisi ollut toiminnallinen opinnäytetyö, joka sopii ammatillisen toiminnan järjeistämiseen, ohjeistamiseen ja opastamiseen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Kehittämistehtävän edetessä huomasin, että toiminnallinen työ ei olisi mahdollinen aiheen laajuuden takia ja tehtävän rajausta sekä tuotoksia tulisi miettiä uudelleen. Työ muuttui tässä vaiheessa enemmän tapaus- tutkimuksen suuntaan mutta sisälsi alkuperäisen suunnitelman mukaisesti myös yh-

teistoiminnallista kehittämistä. Tapaustutkimuksessa pyritään luomaan kehittämisideoita ja ratkaisuehdotuksia havaittuun ongelmaan organisaatiossa. Syvällisen ymmärryksen hankkimiseksi tutkittavasta tapauksesta on tyypillistä käyttää useita erilaisia tiedonhankintamenetelmiä. Tapaustutkimuksessa on tarkoitus saada selville suppeasta joukosta paljon kuin laajasta joukosta vähän. Menetelmällä ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen vaan tarkoitus on tuottaa uutta tietoa kehittämisen tueksi. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 37, 52, 53.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohde on Siskojen ja Simojen vapaaehtoisten muodostamat suunnitteluryhmät sekä niiden vetäjät.

Käytin aineiston keruuseen laadullisia menetelmiä, koska tarkoituksena oli hankkia suppeasta kohteesta paljon tietoa (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 105). Alkuperäisessä suunnitelmassa ensimmäisenä aineistonkeruun vaiheena oli nykytilan kartointus kyselyn muodossa toimintaryhmien vetäjille ja jäsenille. Tilaaja pyysi, että haastattelisin kaikki suunnitteluryhmien yhdyshenkilöt. Laskin nopeasti, että tällä tavoin haastatteluja tulisi 9-11 kpl riippuen siitä, haastatellaanko jokaiselta paikkakunnalta yksi vai useampi vastuuhenkilö. Kaikkien yhdyshenkilöiden haastattelemineen olisi ollut todella työlästä eikä olisi välttämättä tuottanut tarpeeksi syvällistä tietoa kehittämiskohteista. Sovimmekin, että teen ensin kyselyn ja sen pohjalta harkitaan uudestaan haastattelujen tarvetta sekä sisältöä.

#### Suunnitteluryhmien tilanne ja tuen tarve -kysely

Verkkokysely Siskot ja Simot suunnitteluryhmille toteutettiin Google Forms -työkalulla. Tavoitteena oli saada tietoa suunnitteluryhmien nykytilanteesta, toiminnan haasteista ja tuen tarpeesta sekä palautetta yhteistyöstä toimiston kanssa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan toimintaa monivalintakysymysten ja Likert-kysymysten avulla sekä vastaamaan avoimiin kysymyksiin. Kysymykset oli muotoiltu mahdollisimman yksiselitteisiksi ilman johdattelua. Vain osa kysymyksistä oli pakollisia, jotta mahdollisimman moni vastaisi edes osaan kysymyksistä. Vastaajilta pyydettiin myös konkreettisia kehitysehdotuksia avoimien kysymysten avulla. Tämä siksi, että vastaaja pääsisi lomakkeella eteenpäin eikä jättäisi kyselyä kesken, jos ei huvittaisi vastata kaikkiin avoimiin kysymyksiin. (Heikkilä 2014, 45-52.) Pakolliset kysymykset on merkitty lomakkeella tähdellä (\*). Kyselylomake liitteenä (Liite 2).

## Kyselyn sisältö

### Taustatiedot

Taustatiedoilla oli hyvin vähän merkitystä kyselyn tavoitteiden kannalta. Tärkeintä oli nähdä mistä kaikista kunnista oli vastauksia. Uusimpien ryhmien vastaukset olivat kehittämistyön kannalta merkityksellisimpiä, koska tavoitteena on toiminnan laajentaminen ja vakiinnuttaminen. Tavoiteltiin mahdollisimman paljon laadullista aineistoa kehittämistyön tueksi.

### Kyselyn teemat:

#### Toiminnan arviointi lyhyesti

- (Likert) Viisiportaisella asteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä.
- Vastaajaa pyydettiin arvioimaan lyhyesti suunnitteluryhmän toimintaa, työnjakoa ja toimintatapoja. Seuraavaksi vastaajaa pyydettiin arvioimaan omaan rooliaan suunnitteluryhmän jäsenenä.

#### Motiivit ja jaksaminen

- Avoimia kysymyksiä vastaajan motiiveista ja jaksamisesta.
- Vastaajan sitoutumista toimintaan kuvastaa myös se, kauanko vastaaja on ollut mukana suunnitteluryhmässä.

#### Suunnitteluryhmän toimintatavat ja yhteistyö

- Yhteistyön arviointia (monivalintakysymys)
- Avoimia kysymyksiä hyvin ja huonosti sujuvista asioista sekä kehityskohteista.
- Monivalintakysymys työvälineistä yhteydenpidon ja suunnittelun osalta. Mahdollisuus myös ”muu” vaihtoehtoon.

#### Yhteistyö toimiston kanssa, tuki

- Vastaajaa pyydettiin arvioimaan kouluarvosanalla toimiston tukea. Monivalintakysymys asteikolla 1-5 (tydyttävä 1 – kiitettävä 5).
- Avoimet, tarkentavat kysymykset mistä on ollut apua tai mitä kaipaisit lisää. Pyydettiin myös kehitysehdotuksia.

#### Tulevaisuus

- Vastaajaa pyydettiin arvioimaan suunnitteluryhmän tulevaisuuden näkymiä nykyhetken perusteella ja perustelemaan vastauksensa.
  - suunnitteluryhmän toiminta
  - oma tulevaisuus suunnitteluryhmän jäsenenä

Viimeisenä avoin kysymys, jossa oli mahdollisuus täydentää tai kertoa vielä jotain.

### Kyselyn eteneminen

Valmistelin kyselyn sisältöä ja toteutusmuotoa yhteistyössä tilaajan kanssa. Tein kyselyn teemoista ja kysymyspatteristosta ensimmäisen version, jota tilaaja sai kommentoida. Toiveiden perusteella lyhensin ja tiivistin sisältöä, jotta kokonaisuudesta ei tulisi liian raskas ja mahdollisimman moni jaksaisi vastata. Lomakkeen lopullinen muoto sisältää kompromisseja, koska kysymyksiä olisi ollut muuten paljon enemmän. Lopullisen version muokkasin suoraan Google Formsiin.

Kysely toteutettiin ajalla 23.3.-14.4.2018. Kyselyn otos oli kaikki Siskojen ja Simojen suunnitteluryhmien jäsenet ja vetäjät. Lähetin kyselyn linkin saatetekstin kera sähköpostilla ryhmien vetäjille ja pyysin heitä toimittamaan viestiä sekä pyyntöä vastata eteenpäin omille ryhmäläisilleen. Tämä siksi, että toimistolla ei ole tiedossa kaikkien suunnitteluryhmien kokoonpanot ja sähköpostiosoitteet vaan ne ovat ainoastaan ryhmän vetäjällä. Sain suunnitteluryhmien vetäjien yhteystiedot toiminnanjohtajalta ja hyväksyin kaikki lähettämäni viestit hänellä etukäteen. Vastausaikaa jatkettiin kerran pääsiäisen pyhien takia ja lähetin siitä uuden muistutusviestin. Vastaanottajiksi myös lisättiin henkilöitä, joiden tiedettiin olevan jättäytymässä pois toiminnasta, jotta saisimme myös heiltä tärkeää tietoa toiminnan kehittämiseksi ennen kuin tieto häviäisi heidän mukanaan. Lähetin heille erikseen pyynnön vastata kyselyyn sekä muistutusviestin ennen kyselyn vastausajan päättymistä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

### Saateteksti

Otsikko: Siskot ja Simot kyselykeikka suunnitteluryhmille

Suunnitteluryhmät pitävät Siskot ja Simot liikkeellä ja ovat koko yhteisön kantava voima. Kehitämme toimintaamme nykyisten suunnitteluryhmien tueksi sekä tulevien,



uusien ryhmien avuksi. Kaipaamme nyt sinun apuasi ja pienen hetken aikaasi kehitystyön pohjaksi!

Vastaamalla oheiseen kyselyyn annat arvokasta tietoa oman suunnitteluryhmäsi nykytilanteesta ja tuen tarpeesta. Kerro miten sinulla ja suunnitteluryhmälläsi menee, mitkä asiat helpottaisivat suunnitteluryhmäsi toimintaa ja missä asioissa ryhmäsi kaipaisi tukea. Anna myös rohkeasti palautetta ja kehitysehdotuksia!

Tämä viesti on lähetetty suunnitteluryhmien yhdyshenkilöille. Voisitko pyytää myös oman suunnitteluryhmäsi jäseniä vastaamaan oheiseen kyselyyn, jotta saisimme mahdollisimman kattavasti vastauksia kaikista ryhmistä. Vastausaikaa on 8.4.2018 asti.

Linkki kyselyyn:

<https://goo.gl/forms/mri1G7uVwEq9Gcb03>

Kysely on osa Humanistisen Ammattikorkeakoulun (Humak) järjestöalan opiskelijan opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on kehittää Siskot ja Simot ry:n toimintamalleja suunnitteluryhmien tueksi. Kyselyn aineistoa käsitellään luottamuksellisesti eikä yksilöityjä vastauksia luovuteta tilaajalle (Siskot ja Simot ry).

Otathan yhteyttä, jos sinulla on mitä tahansa kysyttävää kyselyn sisällöstä tai toteutuksesta: xxxxx@gmail.com.

Kiitos ajastasi ja arvokkaasta panoksestasi!

Ystävällisin terveisin

Eero Väisänen, Siskot ja Simot ry & Jenni Järvinen, Humakin opiskelija

#### Kyselyn tulosten analysointi

Kyselyyn tuli yhteensä 18 vastausta, mikä oli hyvä määrä suhteessa ryhmissä toimivien henkilöiden määrään. Tarkka kokonaismäärä ei ole toimistolla tiedossa, ainoastaan ryhmien vetäjät tietävät tarkalleen keitä kaikkia ryhmässä on. Kaikilta paikkakunnilta ei tullut vastauksia, joiltakin paikkakunnilta tuli jopa viisi. Tämäkin omalta osaltaan kertoo ryhmän aktiivisuudesta ja myös siitä, kuinka hyvin ryhmän vetäjä tavoittaa jäsenet ja saa heidät innostumaan mukaan kehittämistyöhön. Tulokset ovat osittain graafista, kvantitatiivista aineistoa Likert- ja monivalintakysymysten ansiosta. Määrillä ei ollut kuitenkaan juurikaan merkitystä kehittämistyön kannalta vaan sillä, mitä

ihmiset vastasivat avoimiin kysymyksiin. Tekstimuotoiset vastaukset olivat jo valmiiksi alkuperäisten teemojen mukaisessa järjestyksessä, joten teemoittelun jatkaminen esille tulleiden aiheiden mukaan oli helppoa. Vähitellen eri teemojen alta nousi toistuvia aiheita, jotka otin seuraavissa vaiheissa tarkemman tutkiskelun kohteeksi. Kyselyn pohjalta esille tulleet haasteet olivat yleinen ajan puute ja yhteisen ajan löytyminen, väen vähyys suhteessa tehtävien määrään sekä vapaaehtoisten rekrytointi. Toimitin tilaajalle yhteenvedon kyselyn tuloksista (Liite 3). Keskustelimme tuloksista ennen kesäpäivän suunnittelua. Tuloksista nousseiden teemojen pohjalta suunnittelin ja tein ehdotuksia kesäpäivän työpajan sisällöksi.

### Haastattelut

Tutkimalla nykyisiä toimintatapoja oli tarkoitus saada tietoa siitä, missä asioissa ryhmät ja erityisesti niiden vetäjät tarvitsisivat tukea toiminnan alkuvaiheessa. Kyselyn tulosten pohjalta päädyin tutkimaan uusimpien toimintaryhmien perustamisvaiheita ja toiminnan aloittamiseen liittyviä haasteita. Teemahaastattelujen tavoitteena oli saada syvällisempää tietoa kehittämiskohteista, hyvistä käytännöistä sekä tuen tarpeesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72-77). Aktiivisten, jo pidempään toimineiden ryhmien haastattelemineen ei ollut enää pitkän aikaa ryhmän perustamisen jälkeen olennaista. Haastattelut eivät olisi tuoneet syventävää tietoa toiminnan laajentamiseen ja vakiinnuttamiseen liittyen, vaikka haastatteluihin oli alun perin suunniteltu erilaisten ryhmien edustajia. Lopulta haastateltaviksi valikoitui kaksi vapaaehtoisena toimivaa ryhmän vetäjää. Suunnitteluryhmät olivat uusimmasta päästä ja ne valittiin suunnitteluryhmän alkuvaiheiden tuen tarpeen kartoittamiseksi. Tein teemahaastattelut puhelimitse ja nauhoitin puhelut. Haastattelurunko liitteenä (Liite 4). Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2018.

Pyysin vielä haastatteluja kahdelta ammattimaisesti toimivalta suunnitteluryhmän vetäjältä kesä-heinäkuun vaihteessa. Näiden haastattelujen tarkoitus oli täydentää ja selvittää asioita, joista oli jo tietoa ennestään. Tein yhden puhelinhaastattelun suunnitteluryhmän vetäjälle, joka vetää palkattuna hankeryöntekijänä vapaaehtoisten muodostamaa suunnitteluryhmää. Käytin soveltuvin osin samaa teemahaastattelun runkoa

kuin aiemmissa haastatteluissa. Keskustelimme samoista teemoista mutta ammattilaisen näkökulma ja kokemus teki haastattelusta erilaisen kuin aiemmista, vapaaehtoisten vetäjien haastatteluista.

Litteroin kaikki edellä mainitut teemahaastattelut puhekielelle ja analysoin aineistoa ensin alkuperäisen teemoittelun mukaan ja sitten edelleen aineistosta esille tulleen, uuden ja kiinnostavan tiedon perusteella (Eskola & Suoranta 2000, 149-157; Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-93). Etsin myös systemaattisesti tietoa teemoittelemalla sisältöä vapaaehtoistoiminnan tukirakenteiden mukaan. Sama vastaus saattoi olla eri teemojen alla useampaan kertaan.

Haastatellut osallistuivat haastatteluun vapaaehtoisesti. Kerroin heille, että aineistoa käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ja vain sen aikaa kuin se on työn loppuunsaattamiseksi tarpeellista. Pienen otoksen takia haastattelun vastaajien anonymiteetti hieman kärsii ja sen takia vastauksista on häivytetty paikkakuntatiedot. Yhdeltä melko helposti tunnistettavalta vastaajalta pyysin varmuuden vuoksi luvan, saisiko hänen vastauksiaan tarvittaessa käyttää paikkakuntatietojen kanssa. Päätin jättää kuitenkin paikkakuntatiedot pois tasapuolisesti kaikista vastauksista, vaikka se olisi voinut olla paikoitellen lukijan kannalta kiinnostavaa.

Lisäksi tein lyhyen täydentävän puhelinhaastattelun toiminnanjohtajalle. Lähetin haastattelun kysymykset etukäteen sähköpostitse (Liite 6). Tämä oli lyhyt asiantuntijahaastattelu, jonka nauhoitin, litteroin ja etsin aineistosta uutta tietoa systemaattisesti.

### Kokemuspäiväkirja

Yksi vasta perustetun ryhmän vetäjä lähetti sähköpostilla kokemuspäiväkirjan suunnitteluryhmän alkuvaiheista. Hän oli ranskalaisin viivoin tehnyt muistiinpanoja kalenteriin ja eri tallennusvälineisiin. Hän teki merkinnöistä ja tuntemuksista yhteenvedon. Kokemuspäiväkirjalle ei oltu annettu etukäteen mitään erityistä ohjeistusta eikä se olisi ollut mahdollistakaan, koska osa muistiinpanoista oli tehty jo ennen kuin kokemuspäiväkirjaa pyydettiin. Kokemuspäiväkirjan tavoitteena oli kerätä kokemustietoa usean kuukauden ajalta ryhmän perustamiseen ja ensimmäisten tapahtumien järjes-

tämiseen liittyen. Ajan mittaan asiat helposti unohtuvat, joten on hyvä saada tuoreeltaan kirjattuja kokemuksia talteen. Kokemuspäiväkirjasta sai myös aikajanan helpommin esille kuin puhelinkeskustelusta. Kokemuspäiväkirja ulottuu toukokuun 2018 loppuun. Erityisen hyödyllistä sisällössä oli huomiot ja kommentit matkan varrelta. Analysoin kokemuspäiväkirjan tekstimuotoista sisältöä samaan tapaan ja osittain samojen jo esille tulleiden teemojen mukaan kuin muutakin tekstimateriaalia.

### Yhteistoiminnalliset menetelmät

Alun perin suunnittelin, että erilaisille ryhmille olisi järjestetty omia työpajoja. Käytännössä tämä olisi ollut haasteellista jo pelkästään etäisyyksien ja ryhmien jäsenten sekä omien, opinnäytetyön aikataulullisten rajoitteiden takia. Järjestimme kuntayhdyshenkilöille eli suunnitteluryhmien vetäjille yhden työpajan kesäpäivän yhteyteen 12.6.2018. Suunnittelimme kesäpäivän ohjelmaa alustavasti yhdessä työntekijöiden kanssa. Pohdimme yhdessä kyselyn ja haastattelujen perusteella esille nousseita aiheita. Tässä vaiheessa oli kyselyn sekä kahden haastattelun tulokset alustavasti analysoituina. Lähetin ehdotuksen kesäpäivän aikatauluksi ja sisällöksi sähköpostilla toiminnanjohtajalle. Päätimme lopulliset aiheet ja toteutuksen yhdessä toiminnanjohtajan ja tapahtumakoordinaattorin kanssa. Ensimmäinen työversio yhteistoiminnallisen kehittämisen aiheiksi:

### Yleinen ajan puute ja yhteisen ajan löytyminen

- miten suunnittelua ja organisointia voisi tehdä niin että se veisi vähemmän aikaa?
- minkälaiset työtavat tai välineet voisivat helpottaa toimintaa?
- voiko työnjakoa keventää? mitä vastuita tai tehtäviä voisi pilkkoa pienempiin osiin?
- mitä muuta tukea voisi tarjota, jotta suunnitteluryhmän jäsenillä olisi enemmän aikaa?

Koska aikaa ei ole saatavilla lisää, oli mietittävä miten sitä voisi säästää. Voisiko asioita tehdä toisin tai palastella tai jättää jotain kokonaan tekemättä?

### Väen vähyys suhteessa tehtävien määrään

- mistä lisää (eri ikäistä) väkeä suunnitteluryhmään?

- mistä ja miten?
- miten uusien jäsenten mukaan tulemista voisi helpottaa?
- miten vastuiden ja tehtävien kierrätystä voisi helpottaa?
- (miten lisätä sitoutumista? onko sitoutuminen välttämätöntä?)
- voisiko suunnitteluryhmään saada pop-up jäseniä?
- onko ryhmässä oikeanlaista osaamista? mitä osaamista kaivataan lisää?

#### Vapaaehtoisten rekrytointi

vaikeuksia saada riittävästi vapaaehtoisia (tapahtumiin)

- mistä vapaaehtoisia? mikä vapaaehtoisia kiinnostaa ja motivoi?
- miten heidät tavoittaa? onko postituslistalle vaihtoehtoisia keinoja?
- miten tehtäviä voisi markkinoida niin että niihin olisi helppo tarttua?
- voisiko myös suunnitteluryhmän jäseniä rekrytoida tiettyihin tehtäviin?

Seuraava aihe tuli myös esille aineistosta, mutta se jätettiin pois osittain osallistujien vähäisen määrän takia ja osittain siksi, että aiheeseen kaivataan ratkaisuja yhdistyksen johdolta. Tämä toiminnan haaste jäi ratkaisematta tämän opinnäytetyön aikana.

Toiminnan fyysiset edellytykset (rahaa/tiloja/tarjoilua/ohjelmaa) yhteistyökumppaneiden puute

- mistä ja miten yhteistyökumppaneita ja sponsoreita voi hankkia, jos ei itsellä ole ennestään laajoja verkostoja?
- minkälaista rahallista avustusta on mahdollista saada toimistolta?

Kävimme ennen työpajatyöskentelyä yhteisesti kyselyn tuloksia läpi. Päivän muut aiheet sopivat hyvin kokonaisuuteen. Työpajan ohjelma löytyy liitteenä (Liite 5). Strategian läpikäynti toimi alustuksena myös työpajalle, koska ne liittyvät toisiinsa. Myös olemassa olevien tapahtumaohjeiden lyhyt läpikäynti oli hyvä idea ennen työpajatyöskentelyä. Muuten olisi saatettu takertua asioihin, joihin oli jo ratkaisut olemassa. Näin oli helpompi pysyä päivän teemoissa.

Työskentelyyn päätyi kolme aineistosta esille noussutta teemaa, joita kehitimme yhdessä. Tavoitteena oli löytää ratkaisuja ja konkreettisia ehdotuksia, miten asioihin voisi vaikuttaa.

Lopulliset työpajan aiheet olivat:

- A. Toimintatavat: Miten tapahtumien organisointia voisi keventää? Minkälaiset toimintatavat auttaisivat löytämään helpommin yhteistä aikaa, tai aikaa menisi vähemmän?
- B. Toiminnan jatkuvuus: Mikä auttaisi uusien suunnitteluryhmäläisten saamista mukaan? Mistä ja miten uutta väkeä?
- C. Vapaaehtoisten rekrytointi tapahtumiin: Mistä ja miten eri ikäisiä vapaaehtoisia keikoille?

Kesäpäivään ei valitettavasti päässeet osallistumaan aivan kaikki yhdyshenkilöt. Paikalla oli seitsemän henkilöä viideltä paikkakunnalta sekä lisäksi toimiston henkilökunta. Lisäksi päivän aikana kirjattiin myös muita kehitysehdotuksia ja huolia, joihin kaivattaisiin ratkaisuja. Asioiden työstäminen yhdessä oli tärkeää ryhmien osallistamiseksi toiminnan kehittämiseen. Samalla kesäpäivä osoittautui myös tarpeelliseksi purkupalaveriksi.

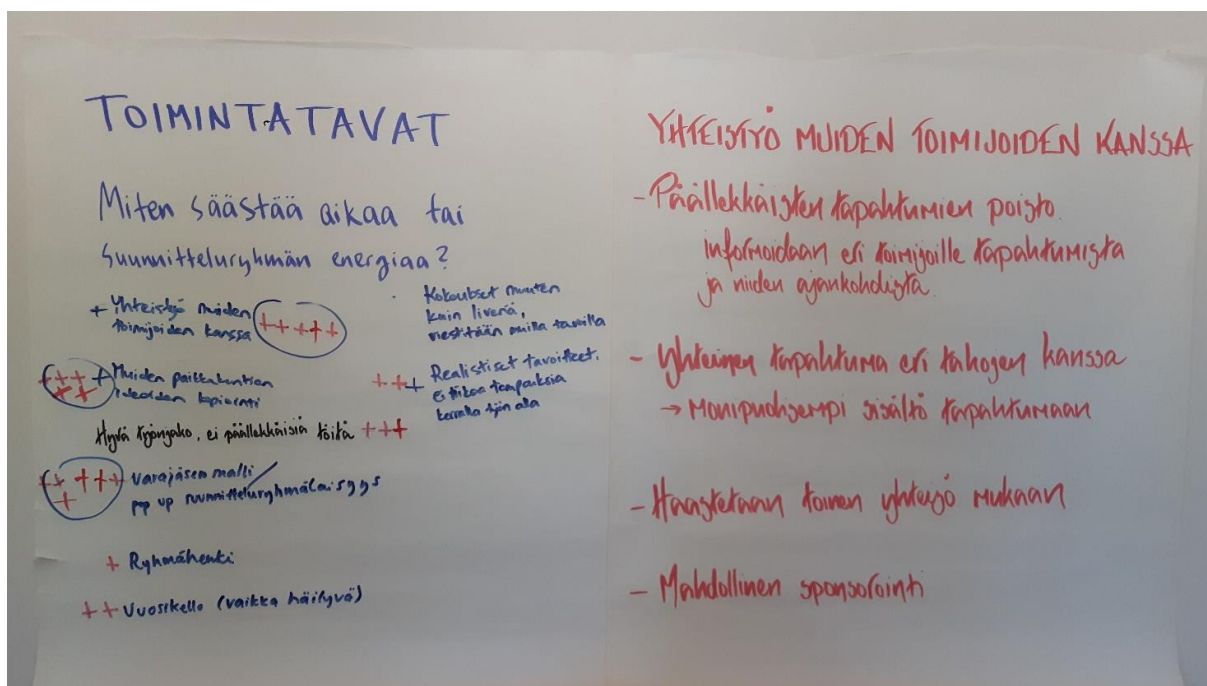
### Työpajan kulku

Kesäpäivän työpajassa käytettiin Tuumatalkoot-menetelmää (Innokylä 2018) sovelletusti. Työpajan kuvaus ja kulku oli seuraavanlainen:

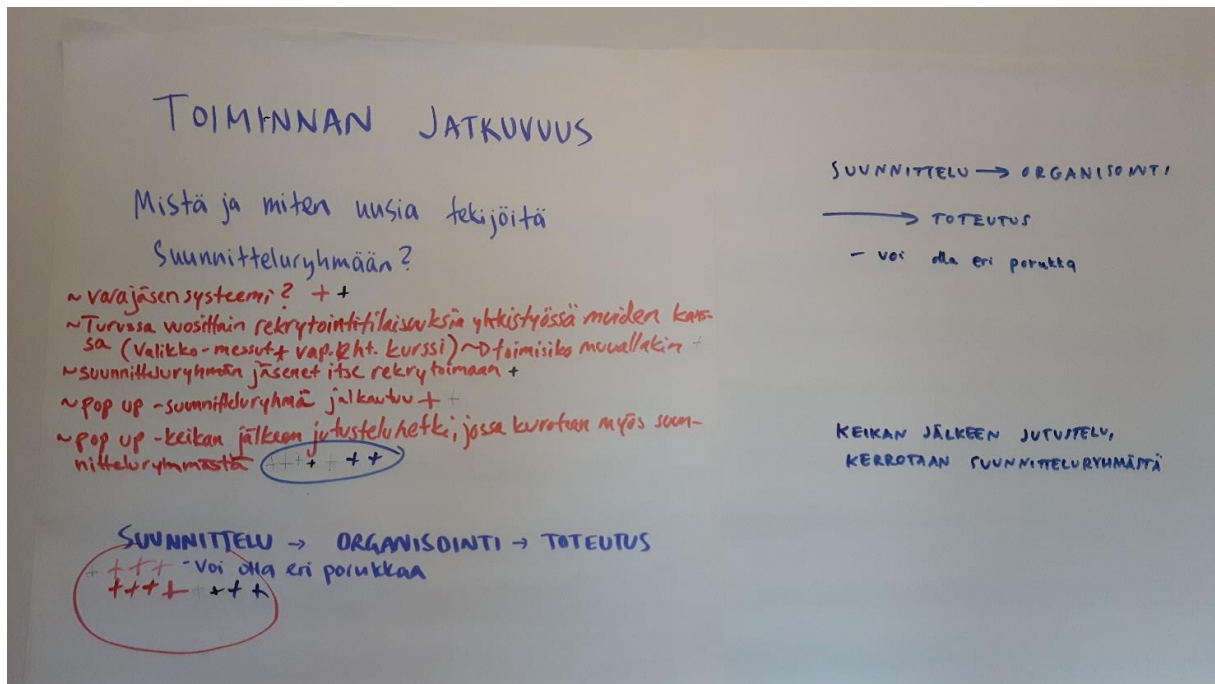
Edellytykset: Tilaa ryhmätyöskentelyyn. Fläppipapereita, tusseja, tyhjää paperia. Kirjoitin fläppipapereihin etukäteen työstettävät aiheet. Tilassa ei voinut kiinnittää pape-reita seinälle ikkunoiden takia niin levittelin ne ryhmille varattuihin tiloihin pöydille. Menetelmä toimii parhaiten noin 10-20 henkilön ryhmille. Workshopin osallistujia oli tällä kertaa yhdeksän. Työskentelyaika vaihtelee riippuen ryhmän koosta ja aktiivisuudesta. Aikaa on hyvä varata noin 30-60 min. Meillä oli käytössä noin tunti. (Innokylä 2018.)

### Työskentely

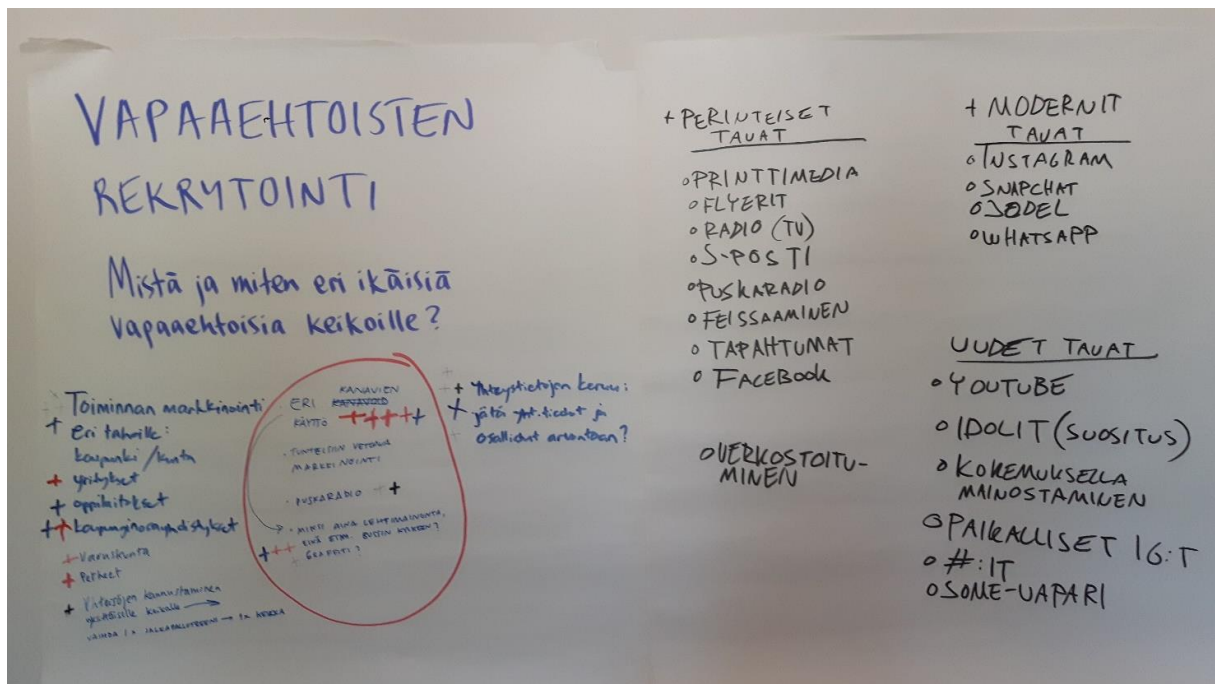
1. Työskentely aloitettiin käymällä käsiteltävät aiheet läpi. Valmistelin kuhunkin aiheeseen lyhyen alustuksen ja ohjeistuksen.
2. Osallistujat kirjasivat itsenäisesti ideoita fläpeille tai tyhjille papereille. Kaikki saivat tässä vaiheessa ideoida kaikkia aiheita. Tässä oli aikarajoitus. Kerroin kun aika alkoi loppumaan ja piti siirtyä eteenpäin.
3. Seuraavaksi kukin osallistuja kävi merkitsemässä plussan (+) kolmen mielestään parhaan idean viereen. Jokaisella oli käytettävissään kolme plussaa per fläppi ja omaa ideaa sai äänestää vain kerran.
4. Kävimme yhteisesti aiheet ja plussat läpi. Eniten plussia saaneista ehdotuksista keskusteltiin lyhyesti ja niistä valittiin kolme aiheita jatkokäsittelyyn. Pyrimme välttämään uutta äänestyskierrosta ja ratkaisimme tasatilanteen keskustelemalla. Jatkokäsittelyyn valitut ideat kirjattiin erilliselle fläpille tai tyhjälle paperille.



Kuva 1: Toimintatavat



Kuva 2: Toiminnan jatkuvuus



Kuva 3: Vapaaehtoisten rekrytointi

Valitut kolme aiheetta jatkokäsittelyyn olivat:

A) Toimintatavat: Miten säästää suunnitteluryhmän aikaa ja energiaa?

Ratkaisu: YHTEISTYÖ MUIDEN TOIMIJOIDEN KANSSA

B) Toiminnan jatkuvuus: Mistä ja miten uusia tekijöitä suunnitteluryhmään?



Ratkaisu: ERI VAIHEIDEN VAPAAEHTOISUUS (suunnittelu > organisointi > toteutus)

C) Vapaaehtoisten rekrytointi: Mistä ja miten eri ikäisiä vapaaehtoisia keikoille?

Ratkaisu: ERI KANAVIEN KÄYTTÖ

5. Jakauduimme kolmeen ryhmään ja jokainen ryhmä keskittyi yhteen aiheeseen. Ryhmä pohti yhteisesti idean toteuttamiseen liittyviä toimenpiteitä ja kehitysehdotuksia.
6. Lopuksi jokaisen ryhmän edustaja esitteli ehdotukset. Keskustelimme lyhyesti aiheista ja siitä, miten toimenpiteet saataisiin vietyä käytäntöön. Keskustelua jatkettiin joidenkin aiheiden osalta vielä muun keskustelun ohessa myöhemmin päivän kuluessa.

### Työpajan tulokset

Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa

Toimenpiteet/ehdotukset:

- Päällekkäisten tapahtumien poisto
  - Informoidaan eri toimijoille tapahtumista ja niiden ajankohdista
- Yhteinen tapahtuma eri tahojen kanssa
  - Monipuolisempi sisältö tapahtumaan
- Haastetaan toinen yhteisö mukaan
- Mahdollinen sponsorointi

Eri vaiheiden vapaaehtoisuus

- Toimenpiteet/ehdotukset:
- Voi olla mukana esim. vain organisoinnissa (tai toteutuksessa)
- Suunnitteluryhmä voisi jo etukäteen työtehtäviä
- ”kiertokapulasuunnittelu”
- Ryhmähenki ylläpitämässä
- Huom! Jollakulla langat käsissä
- Toimiston vapaaehtoistoiminnan koordinaattori + kunnalla oma ”päättietäjä”

- ”Kaikilla on oikeus kansalaistoimintaan”
- Hyväntekeväisyys vs. pop up -vapaaehtoistoiminta
- kaikki saa tulla
- Palastellut tehtävät helpottavat myös henk.koht. ”rekryä”
- Keikan jälkeen loppuporinat tilannesidonnaisia
- Huomioidaan suunnitteluryhmän sen hetkinen tarve
- ”Vuosikello” auttaa ennakointia, tarvitaanko tulevaan isompaan keikkaan lisäkäsia jo suunnitteluun
- Hyvän fiiliksen avulla sitouttaminen
- Tulevasta kertominen saattaa innostaa suunnitteluun ryhtymistä
- Aktiivinen suunnitteluryhmän keskinäinen kommunikaatio: Onko ryhmä sopivan kokoinen? Pitääkö koko aika olla rekryämässä?

Eri kanavien käyttö vapaaehtoisten markkinoinnissa

Perinteiset tavat	Modernit tavat	Uudet tavat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• printtimedia</li> <li>• flyerit</li> <li>• radio (tv)</li> <li>• s-posti</li> <li>• puskaradio</li> <li>• feissaaminen</li> <li>• tapahtumat</li> <li>• Facebook</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instagram</li> <li>• Snapchat</li> <li>• Jodel</li> <li>• Whatsapp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Youtube</li> <li>• Idolit (suositus)</li> <li>• Kokemuksella mainostaminen</li> <li>• Paikalliset Instagram-tilit</li> <li>• #:it</li> <li>• Some-vapari</li> </ul>

Myös työpajatyöskentelystä ylijääneet ideat kirjattiin ylös jatkokäyttöä varten:

Toimintatavat

- Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa -> jatkokehittely
- Muiden paikkakuntien ideoiden kopiointi
- Hyvä työnjako, ei päällekkäisiä töitä
- Varajäsen-malli / pop-up -suunnitteluryhmäläisyys
- Ryhmähenki
- Vuosikello (vaikka häilyvä)

- Kokoukset muuten kuin livenä, viestitään muilla tavoilla
- Realistiset tavoitteet, ei liikaa tempauksia työn alla

#### Toiminnan jatkuvuus

- Varajäsensysteemi?
- Turussa vuosittain rekrytointitilaisuuksia yhteistyössä muiden kanssa (Valikko-messut + vapaaehtoistoiminnan kurssi) > toimisiko muuallakin
- Suunnitteluryhmän jäsenet itse rekrytoimaan
- Pop up -suunnitteluryhmä jalkautuu
- Pop up -keikan jälkeen jutusteluhetki, jossa kerrotaan myös suunnitteluryhmästä
- Suunnittelu -> Organisointi -> Toteutus – voi olla eri porukkaa (eri vaiheissa) -> jatkokehittely

#### Vapaaehtoisten rekrytointi

##### Toiminnan markkinointi eri tahoille:

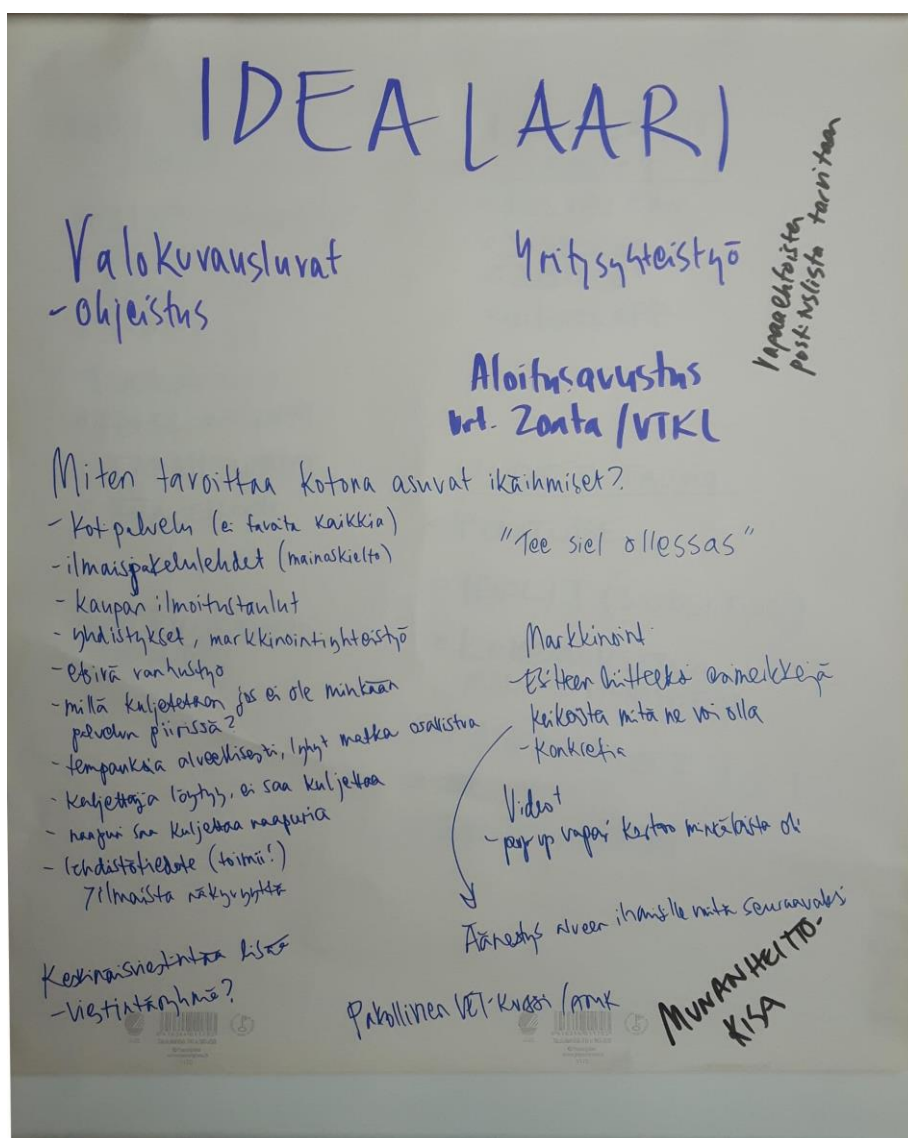
- kaupunki / kunta
- yritykset
- oppilaitokset
- kaupunginosayhdistykset
- varuskunta
- perheet
- yhteisöjen kannustaminen yksittäiselle keikalle  
➔ vaihda 1 x jalkapallotreeni -> 1 x keikka

Yhteystietojen keruu: jätä yhteystiedot ja osallistut arvontaan?

#### Idealaatikko

Lisäksi kesäpäivässä oli käytössä ns. Idealaatikko (Summa & Tuominen 2009, 55), johon kirjattiin kaikki muut päivän kuluessa esille tulleet ideat. Tämä siksi, että tämän kaltaisissa tapaamisissa keskustelu helposti rönsyilee aiheesta toiseen ja venyttää aikataulua. ”Idealaari” kirjoitettiin fläppitaululle ja siihen sai kuka tahansa käydä kirjaa-

massa esimerkiksi ruokapöydässä esille tulleita ideoita. Keskustelun edetessä merkit-  
sin ideaalaariin aina sellaiset ideat, jotka eivät liittyneet käsiteltävään asiaan tai työpa-  
jan aiheisiin Ideaalaariin. Näin kaikki ideat ja ehdotukset saatiin kirjattua muistiin ja  
pystyimme ainakin paikoitellen keskittymään paremmin kulloiseenkin aiheeseen. Päi-  
vän päätteeksi kävimme vielä ideaalarin asiat läpi.



Kuva 4: Ideaalaari

## Liite 2: Kyselylomake

## Kysely Siskot ja Simot suunnitteluryhmille

Vastaamalla oheiseen kyselyyn annat arvokasta tietoa oman suunnitteluryhmäsi nykytilanteesta ja tuen tarpeesta. Halutessasi voit jättää osan kysymyksistä väliin. Toivomme kuitenkin, että voisit vastata mahdollisimman moneen avoimeen kysymykseen edes lyhyesti.

Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti osana Humakin opinnäytetyötä.

Kiitos ajastasi ja arvokkaasta panoksestasi!

**\*Pakollinen**

### Taustatiedot

Taustatietoja kysytään kehittämistyön tueksi. Yksilöityjä vastauksia ei luovuteta tilaajalle.

#### Suunnitteluryhmän kunta \*

- ☐ Helsinki
- ☐ Hyvinkää
- ☐ Järvenpää
- ☐ Kerava
- ☐ Lahti
- ☐ Laitila
- ☐ Nurmijärvi
- ☐ Turku
- ☐ Tuusula
- ☐ Savonlinna

#### Kuinka kauan suunnitteluryhmä on ollut toiminnassa? \*

- ☐ alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ yli 2 vuotta
- ☐ en osaa sanoa

Kuinka kauan sinä olet ollut mukana suunnitteluryhmässä? \*

- ☐ alle vuoden
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ yli 2 vuotta

Montako henkilöä ryhmässä toimii yhteensä? \*

- ☐ Toimin yksin
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 tai enemmän

Montako tapahtumaa ryhmäsi on järjestänyt kuluneen 12 kuukauden aikana?

- ☐ 1-2
- ☐ 3-4
- ☐ 5 tai enemmän
- ☐ ei vielä yhtään

## Toiminnan arviointi lyhyesti

Arvioi toimintaa, työnjakoa ja toimintatapoja valitsemalla mielestäsi nykytilanteeseen sopivin vaihtoehto.

### Suunnitteluryhmän toiminta \*

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Suunnitteluryhmämme järjestää tapahtumia sopivan usein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmässämme on riittävästi aktiivisia jäseniä tapahtumien toteuttamiseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmässämme on riittävästi tapahtumien toteuttamiseksi tarvittavaa osaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito ryhmän jäsenten kesken tukee tapahtumien järjestämistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamme tukea toimintaamme silloin kun sitä tarvitsemme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytämme tapahtumien suunnitteluun sopivasti aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelemme riittävästi tapahtuman sujumisesta tilaisuuden jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Minä suunnitteluryhmän jäsenenä \*

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Minulla on sopivasti tehtäviä ja vastuuta suunnitteluryhmässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäväni ovat minulle mielekkäitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitteluryhmässä arvostetaan osaamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea ja apua silloin kun sitä tarvitsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta toiminnastani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Motiivit ja jaksaminen

Mikä sai sinut lähtemään mukaan suunnitteluryhmän toimintaan? \*

Oma vastauksesi

Mikä innostaa sinua jatkamaan toiminnassa? \*

Oma vastauksesi

Mikä vähentää toiminnan hauskuutta?

Oma vastauksesi

### Suunnitteluryhmän toimintatavat ja yhteistyö

Miten yhteistyö ryhmän jäsenten kesken sujuu? \*

- ☐ erittäin hyvin
- ☐ hyvin
- ☐ kohtalaisesti
- ☐ huonosti
- ☐ olen ryhmän ainoa jäsen

Mitkä asiat sujuvat erityisen hyvin?

Oma vastauksesi

Mitkä asiat eivät suju?

Oma vastauksesi

Mikä tekisi suunnitteluryhmän toiminnasta helpompaa tai hausempaa?

Oma vastauksesi



Mitä välineitä käytätte yhteydenpitoon ja suunnitteluun ryhmän jäsenten kesken? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- ☐ sähköposti
- ☐ puhelinsoitto
- ☐ whatsapp-ryhmä
- ☐ tekstiviesti
- ☐ Facebook-ryhmä
- ☐ Skype tai vastaava
- ☐ Google drive tai vastaava
- ☐ Dropbox tai vastaava
- ☐ Muu: \_\_\_\_\_

### Yhteistyö toimiston kanssa

Arvioi yhteistyötä suunnitteluryhmän ja toimiston työntekijöiden kesken.

Minkä arvosanan antaisit toimiston tarjoamalle tuelle asteikolla 1-5? \*

	1	2	3	4	5	
tydyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kiitettävä

Minkälainen apu tai tuki toimistolta on helpottanut ryhmäsi toimintaa?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

Minkälaista tukea kaipaisit lisää jatkossa?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

Mitä muuttaisit nykyisissä toimintatavoissa toimiston kanssa?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

## Tulevaisuus

Miten arvioisit suunnitteluryhmän tulevaisuuden näkymiä nykyhetken tilanteen perusteella?  
Perustele vastauksesi.

### Suunnitteluryhmän toiminta \*

- ☐ Toiminta jatkuu samanlaisena kuin tähän mennessä.
- ☐ Toiminta kehittyy ja laajenee.
- ☐ Toiminta vähenee.
- ☐ Muu: \_\_\_\_\_

### Miksi?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

### Oma tulevaisuuteni suunnitteluryhmän jäsenenä \*

- ☐ Jatkan kuten tähän mennessä.
- ☐ Haluan käyttää enemmän aikaani ja osaamistani.
- ☐ Haluan käyttää vähemmän aikaani.
- ☐ Olen harkinnut lopettamista.
- ☐ Muu: \_\_\_\_\_

### Miksi?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

## Unohtuiko jotain?

Jos jokin asia jäi kysymättä, mitä haluaisit vielä kertoa?

Oma vastauksesi \_\_\_\_\_

## Kiitos!

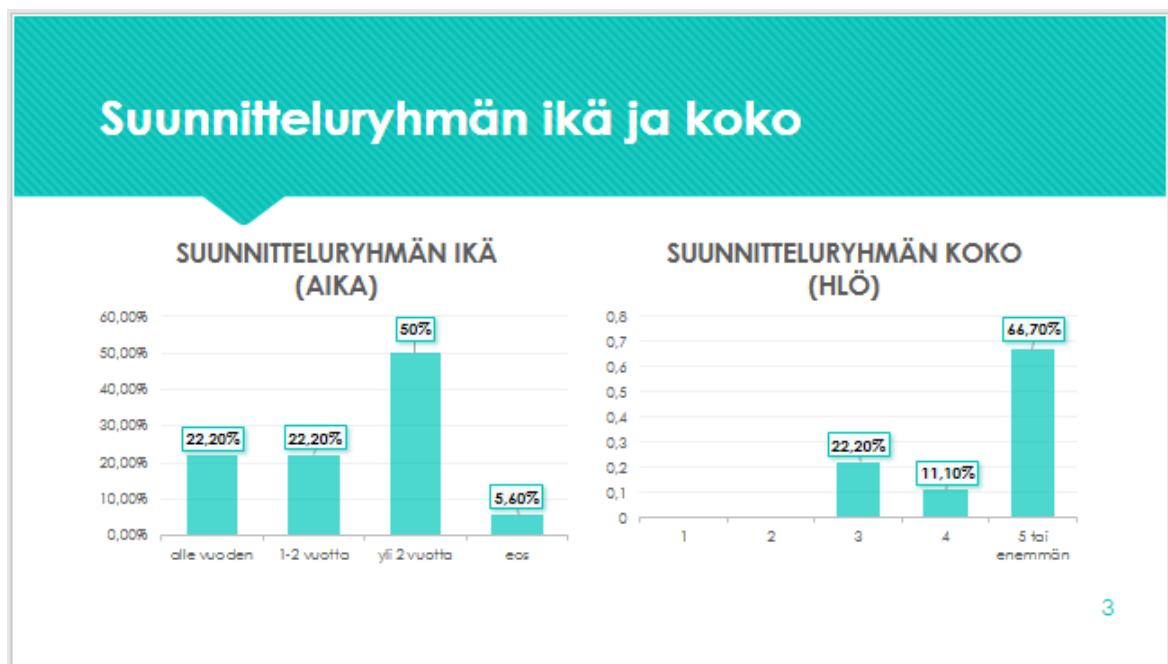
LATAA

### Liite 3: Kyselyn tulokset

#### Suunnitteluryhmien tilanne ja tuen tarve -kysely

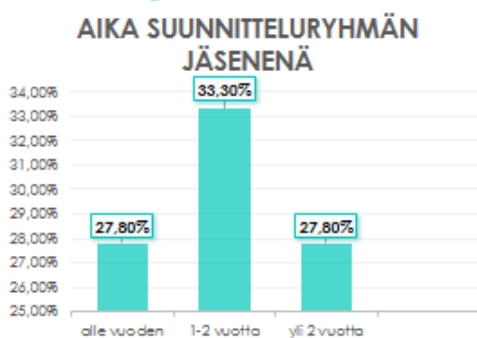
Kysely Siskot ja Simot suunnitteluryhmille ajalla 23.3.-14.4.2018

Kyselyyn vastasi yhteensä 18 henkilöä kahdeksalta paikkakunnalta, joita olivat Tuusula, Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Lahti, Laitila, Nurmijärvi, Turku. Näin ollen vastaukset jäivät uupumaan Helsingistä ja Savonlinnasta. Helsingissä ei ole vielä suunnitteluryhmää ja Savonlinnassa on käytännössä vain ryhmän vetäjä. Vastausten osalta on hyvä huomioda, että vastaajissa on sekä suunnitteluryhmien vetäjiä että jäseniä. Vastaajan roolia ryhmässä ei kuitenkaan kysytty kyselylomakkeella eikä vetäjien vastauksia näin ollen voida erotella. Vastaajien määrä paikkakunnittain vaihtelee yhdestä viiteen. Tämä vääristää hieman arvioinnin tuloksia ja arvosanat ovat suuntaa antavia. Vastaajien lukumäärästä johtuen yksittäisen paikkakunnan tuloksia ei voida käsitellä kovin yksityiskohtaisesti luottamuksellisuutta vaarantamatta. Osa kysymyksistä oli vapaavalintaisia, jotta mahdollisimman moni vastaisi edes osaan kysymyksistä. Näihin kysymyksiin oli vastattu hyvin, yleensä vain 2-4 henkilöä oli jättänyt vastaamatta. Kehitysehdotuksia pyydetessä vastaamatta jättäneitä oli hieman enemmän ja vastauksia oli vähimmillään saatu vain kymmenen.



Kuva 1: Suunnitteluryhmän ikä ja koko \*

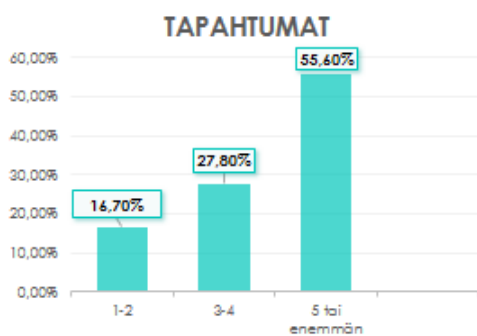
## Kuinka kauan sinä olet ollut mukana?



4

Kuva 2: Kuinka kauan sinä olet ollut mukana? \*

## Montako tapahtumaa suunnitteluryhmäsi on järjestänyt vuoden aikana?



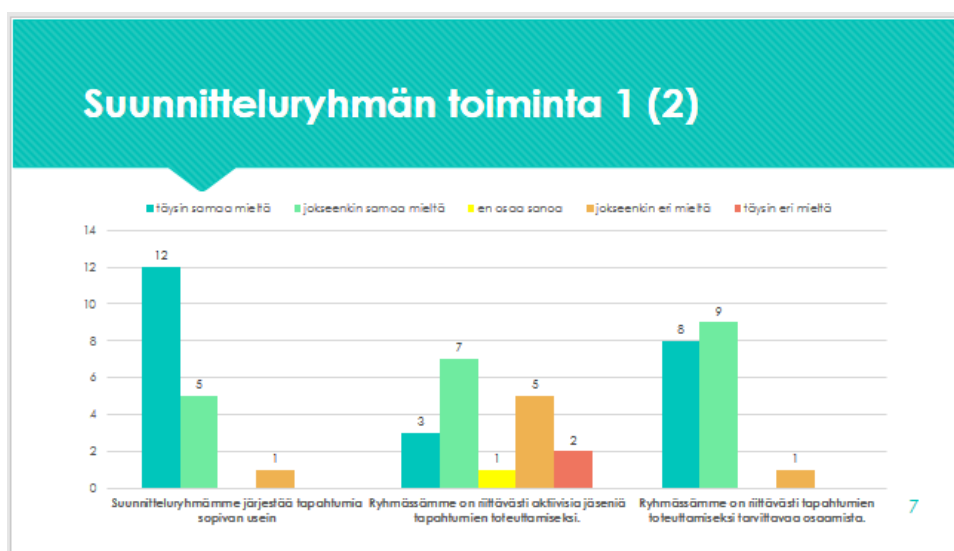
5

Kuva 3: Montako tapahtumaa suunnitteluryhmäsi on järjestänyt vuoden aikana?

## Toiminnan arviointi lyhyesti

Suunnitteluryhmän toiminnan arviointi \* (viisiportainen asteikko: täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä)

Tässä tuli hajontaa eri vastaajien kesken jopa saman paikkakunnan osalta. Eniten tuli vastakkaisia mielipiteitä kysymykseen ”Ryhmässämme on riittävästi aktiivisia jäseniä tapahtumien toteuttamiseksi”. Paikkakunnat, joissa vastaajien mielestä ei ollut riittävästi tekijöitä (jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä) olivat Kerava, Järvenpää, Hyvinkää, Laitila, Nurmijärvi ja Lahti. Toisaalta tekijöiden määrään oltiin tyytyväisiä seuraavilla paikkakunnilla (jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä): Laitila, Tuusula ja Turku.

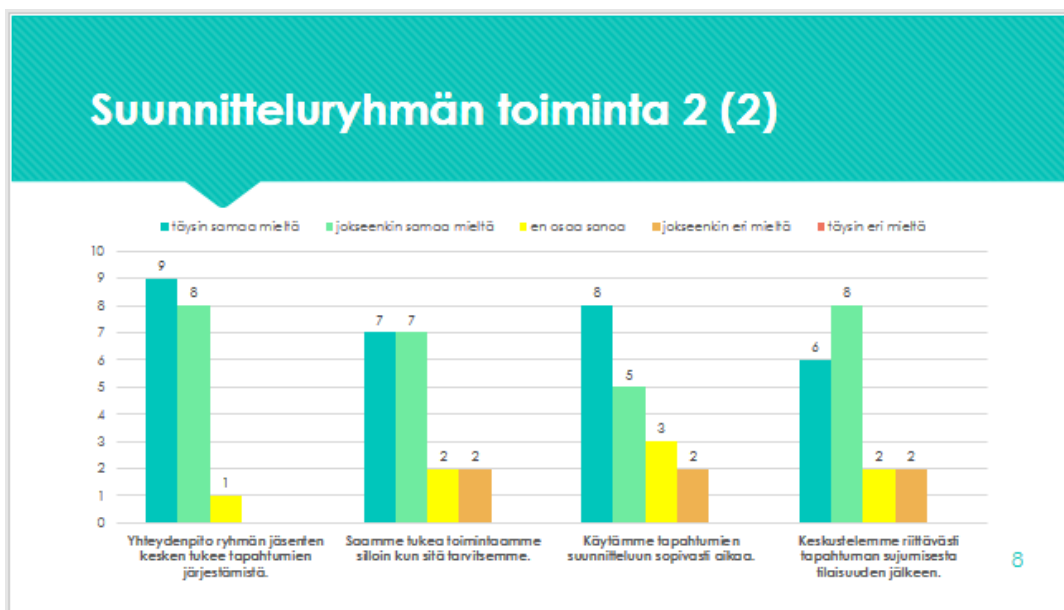


Kuva 4: Suunnitteluryhmän toiminta 1 \*

Selkeä enemmistö oli sitä mieltä, että toiminnan toteuttamiseen oli riittävästi osaamista ja tapahtumia järjestettiin sopiva määrä resursseihin nähden (täysin samaa mieltä: 8, jokseenkin samaa mieltä: 9). Yhteydenpitoon ryhmän jäsenten kesken oltiin tyytyväisiä sen osalta että se tuki ryhmän toimintaa. Kaksi vastaajaa koki, että ei ollut aina saanut tukea silloin kun olisi sitä tarvinnut.

Tapahtumien suunnitteluun käytettävän ajan osalta tuli hieman hajontaa mutta suurin osa vastaajista oli sitä mieltä että siihen käytetään sopivasti aikaa. Kahden vastaajan mielestä siinä olisi vielä parantamisen varaa ja kaksi ei osaa ottaa kantaa.

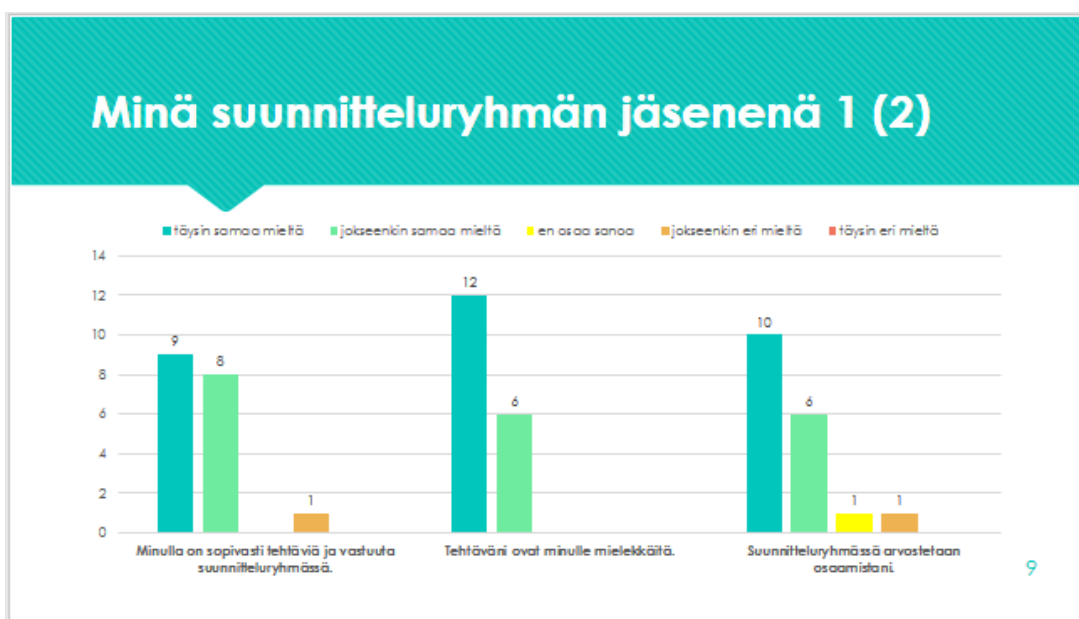
Palautekeskustelu tapahtuman jälkeen on valtaosan mielestä riittävä ja kaksi vastaajaa on ”jokseenkin eri mieltä”.



Kuva 5: Suunnitteluryhmän toiminta 2 \*

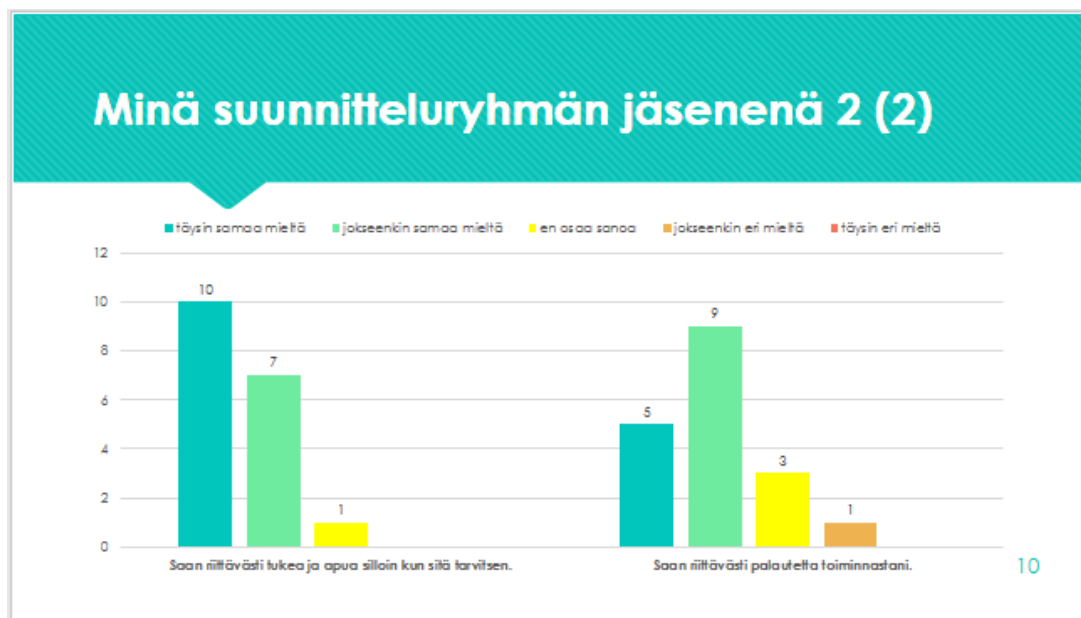
Minä suunnitteluryhmän jäsenenä\*

Vastaajaa pyydettiin arvioimaan myös omaa rooliaan suunnitteluryhmän jäsenenä. Kaikki vastaajat pitivät tehtäviä mielekkäinä. Selkeä enemmistö oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä kaikkien väittämien osalta.



Kuva 6: Minä suunnitteluryhmän jäsenenä 1

Yksi vastaajista oli eri mieltä siitä, oliko sopivasti tehtäviä ja vastuuta sekä arvostettiinko hänen osaamistaan suunnitteluryhmässä. Edellämainituissa kysymyksissä vastaajat olivat eri henkilöitä. Yksi vastaaja ei saanut mielestään riittävästi palautetta toiminnastaan.



Kuva 7: Minä suunnitteluryhmän jäsenenä 2

### Motiivit ja jaksaminen (avoimet kysymykset)

Yleisimmät vastaukset kysymykseen, miksi lähdit mukaan toimintaan, olivat se, että pyydettiin mukaan (7) tai vapaaehtoistoiminta kiinnostaa (5). Vastaajilla saattoi olla myös useita syitä mukaan lähtemiseen. Motiiveiksi mainittiin myös pop up -toiminta sinänsä (4), uuden toiminnan aloittaminen paikkakunnalla sekä uutuudenviehätys. Kolme vastaajaa on toiminnassa mukana työn takia. Myös halua auttaa ja ikäihmiset mainittiin motivaation lähteinä.

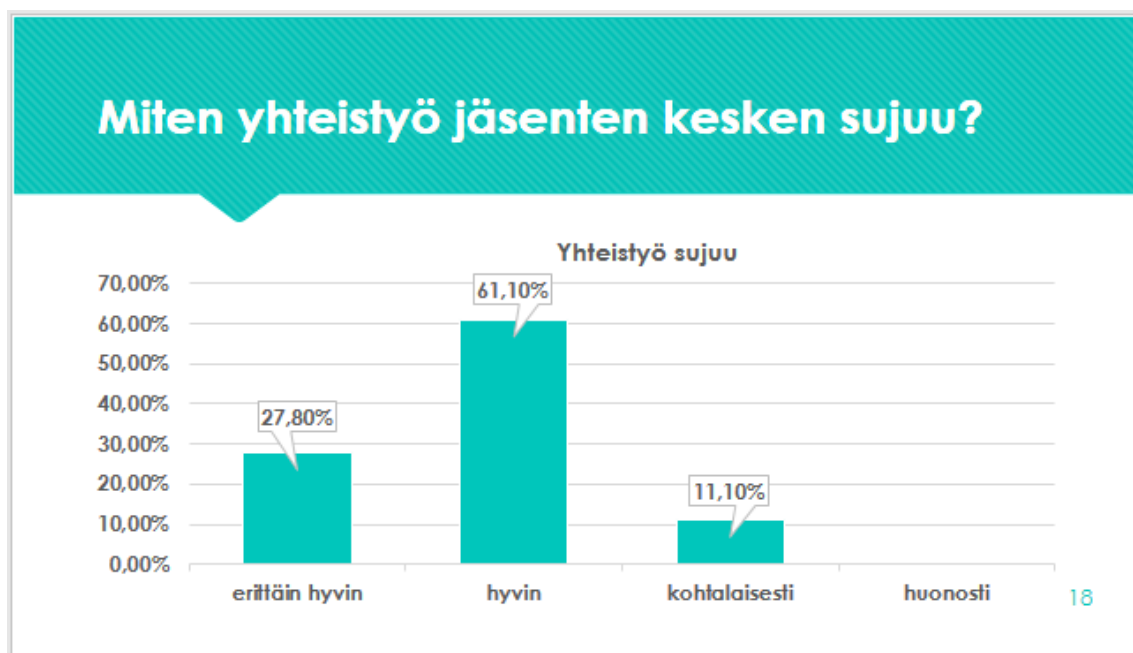
Kun vastaajilta tiedusteltiin mahdollisia syitä sitoutumiseen eli mikä innostaa jatkamaan toiminnassa, saatiin pääsääntöisesti hyvin positiivisia vastauksia, jotka sisälsivät moninaisia syitä sitoutumiselle. Kiteytetysti keikkojen järjestäminen ja yhdessä tekeminen on kivaa, porukka on mukavaa ja ihmisten ilosta keikoilla tulee hyvä mieli. Myös hyvä palaute ja onnistumiset innostavat jatkamaan. Merkitystä on myös toiminnan tuloksilla sekä sillä, että voi olla mukana jossakin tärkeässä. Kahdella vastaajalla ei ollut enää motivaatiota jatkaa toiminnassa.

Kun toisaalta kysyttiin, mikä vähentää toiminnan hauskuutta ja mahdollisesti sitä kautta myös sitoutumista, olivat ajan puute ja väen vähyys suhteessa työmäärään merkittävimmät tekijät. Myös vaikeus saada riittävästi vapaaehtoisia mainittiin, mutta tarina ei kerro, tarkoitetaanko tässä yhteydessä lähinnä tapahtumia vai myös suunnitteluryhmien vapaaehtoisia.

Toiminnan hauskuutta vähentävinä seikkoina mainittiin myös suunnitteluryhmäläisten huono sitoutuminen, liian vähän aikaa suunnitella uusia keikkoja, yhteistyökumppaneita ei saa kiinni sekä rajoitukset ikäihmisten kuljettamiseksi retkille.

### **Suunnitteluryhmän toimintatavat ja yhteistyö** (arviointi ja avoimet kysymykset)

Vastaajat arvioivat yhteistyön suunnitteluryhmän jäsenten kesken sujuvan hyvin (61 %), erittäin hyvin (28 %) ja kohtalaisesti (11 %).



Kuva 8: Miten yhteistyö jäsenten kesken sujuu?

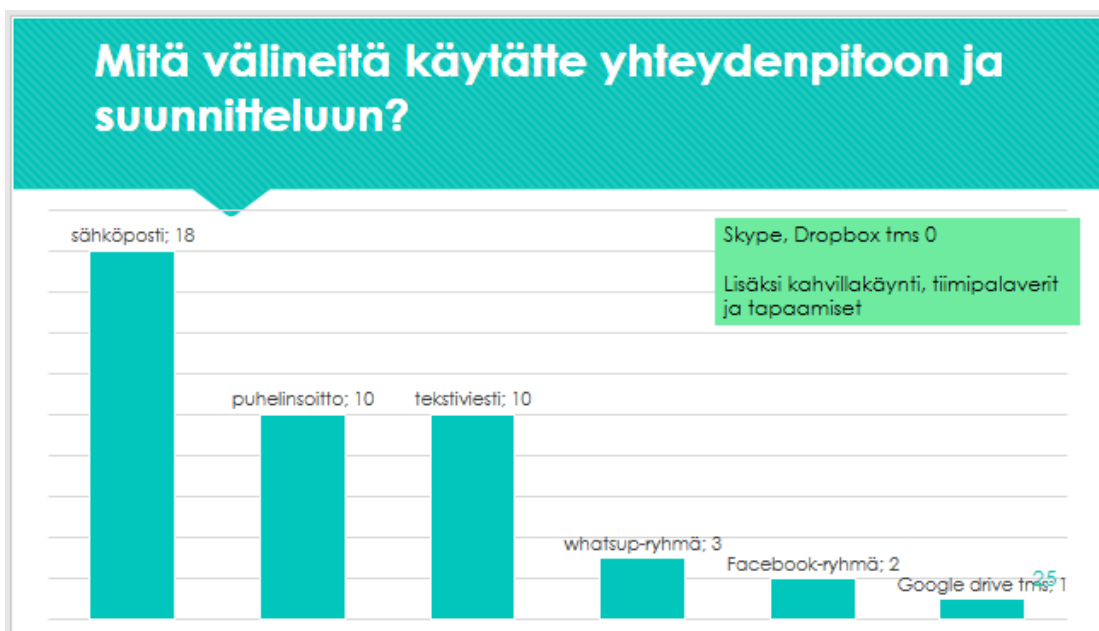
Erityisen hyvin vastaajat arvioivat sujuvan seuraavien asioiden: hyvä ryhmähenki ja innostus toiminnasta (7), suunnittelu ja samansuuntaiset ajatukset toiminnan sisällöstä (5) ja ideoiden ja mielipiteiden huomioiminen sekä keskustelut (5). Yhteistyö, työnjako, yhteydenpito sekä käytännön järjestelyt näyttäisivät vastausten valossa sujuvan hyvin. Myös hyvää ryhmän vetäjää ja tukea muilta toimijoilta arvostetaan.



Sen sijaan huonosti sujuvat yhteisen ajan löytäminen (4), väen vähyys suhteessa työ-  
määrään (3) sekä vapaaehtoisten rekrytointi (3). Yleinen ajan puute sekä toimiminen  
päivätyön ohessa saattaa hankaloittaa tehtävien hoitamista. Sitoutuminen suunnitte-  
luryhmään vaihtelee, vain osa on aktiivisia. ”Aina samat vastuuhenkilöt” eli tehtäviä ja  
vastuita ei selvästikään onnistuta kierrättämään. Myös yhteydenpito mainitaan mutta  
vastaaja ei kerro mikä tarkalleen ottaen sujuu huonosti.

Mitkä asiat sitten tekisivät toiminnasta helpompaa tai hauskenpaa? Ylivoimaisesti  
eniten tuli vastauksia henkilöresursseihin (5) liittyen. ”Jos meitä olisi enemmän”, ”hiu-  
kan isompi porukka, jotta ne eivät aina olisi ne samat jotka tekevät”. Myös varahenki-  
löitä toivotaan. Selkeämpi työnjako ja delegoiminen sekä ryhmän kesken että toimis-  
ton kanssa. Toiveena olisi jälleen enemmän aikaa ja riittävästi vapaaehtoisia, myös  
suunnitteluun. Vapaus toimia ja ideoida mainitaan myös sekä säännölliset tapaamiset.

Mitä välineitä käytätte yhteydenpitoon ja suunnitteluun? Tässä tuli vastauksiksi perin-  
teisiä toimintatapoja. Kaikki vastaajat käyttivät sähköpostia, seuraavaksi suosituim-  
pana välineinä mainittiin puhelinsoitot ja tekstiviestit. Whatsup-ryhmää käytti 3 vas-  
taajaa, Facebook-ryhmää 2 ja Google Drivea tai vastaavaa yksi vastanneista. Lisäksi  
mainittiin kahvilla käynnit, tiimipalaverit ja tapaamiset.

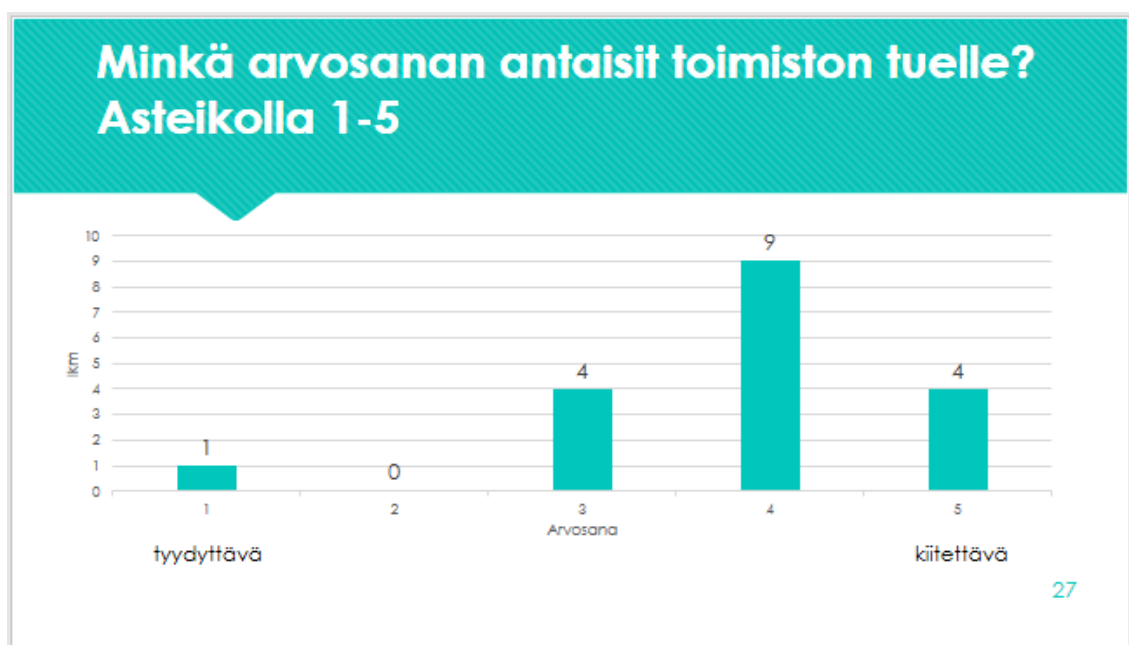


Kuva 9: Mitä välineitä käytätte yhteydenpitoon ja suunnitteluun?

### **Yhteistyö toimiston kanssa ja toimiston tarjoama tuki** (arviointi ja avoimet kysymykset)

Puolet vastaajista (9) arvioi toimiston tuelle arvosanaksi 4 (asteikolla 1-5), kiitettäväksi neljä vastaajaa ja arvosanalla 3 arvioi neljä vastaajaa. Vain yksi vastaaja antoi arvosanaksi 1 (tyydyttävä). Keskiarvoksi saadaan tässä 3,8, mutta kuten sanottu jo aiemmin, eri paikkakunnilta on vastannut eri määrä ihmisiä, mikä vääristää tuloksia.

Toisaalta tämä arvosana kuvastaa henkilön omakohtaista kokemusta toimiston tuesta. Myöhemmistä vastauksista tulee ilmi, että kaikki vastaajat eivät ole olleet toimiston kanssa suoraan tekemisissä. Pääsääntöisesti vastaajat näyttävät olevan tyytyväisiä saamaansa tukeen yhtä vastaajaa lukuun ottamatta.



Kuva 10: Minkä arvosanan antaisit toimiston tuelle (asteikolla 1-5)?

Kun kysytään, minkälainen apu tai tuki toimistolta on helpottanut ryhmäsi toimintaa, useimmiten vastaukset koskevat markkinointiin ja viestintään liittyviä asioita, kuten esitteiden, ilmoitusten ja mainosten tekoa, graafista suunnittelua, Facebook-tapahtumien luontia ja mediatukea. Myös ohjeita ja vastauksia kysymyksiin arvostetaan. Osa on saanut myös käytännön järjestelyapua tapahtumiin tai apua yhteydenpidossa kotihoidon suuntaan. Aloitusvaiheessa konsepti ja ideat ovat auttaneet alkuun. Pinssien ja paitojen jakamista pidetään hyvänä ryhmäidentiteetin kannalta.

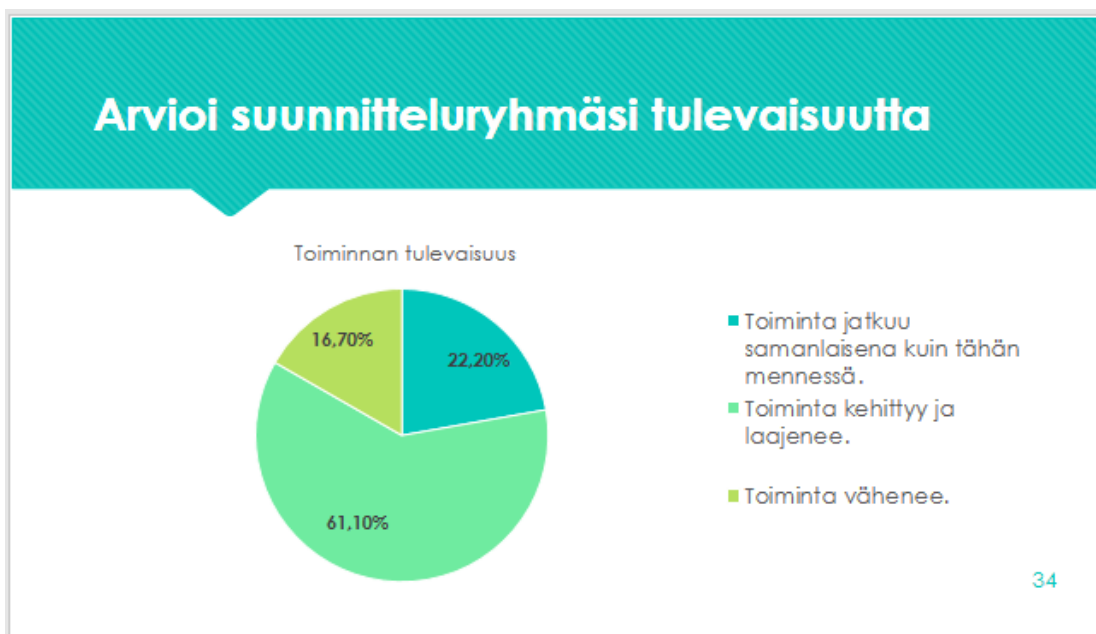
Vastaajat kaipaivat jatkossa samanlaista tukea kuin tähänkin mennessä. Toiveissa tuli hajontaa eikä mikään yksittäinen asia noussut yli muiden. Lisää tukea kaivataan markkinointiin ja sähköisen mainonnan osaamiseen sekä valokuvaukseen keikoille. Tukea kaivattaisiin myös vapaaehtoisten rekrytointiin ja siihen, miten nuoria saadaan mukaan vapaaehtoistoimintaan. Tarvittaessa tukea yhteistyöhön kunnan kanssa. Rahan käyttöön kaivataan linjausta, ”mitä maksetaan ja mitä kerjätään”. Ehdotuksena tuli myös idea yhteisestä avustuksesta, josta suunnitteluryhmät voisivat anoa pienempiä summia tukemaan toimintaansa. Konkreettisena kehitysideana tuotiin esille, että toimisto voisi listata ne asiat, jotka se hoitaa automaattisesti.

Kun kysyttiin, mitä muuttaisit nykyisissä toimintatavoissa toimiston kanssa, suurin osa vastasi että ei osaa sanoa tai jätti vastaamatta. Kaikilla vastaajilla ei ollut kokemusta toimiston kanssa toimimisesta. Yhteisiä tapaamisia kaivattiin, joissa voisi käydä aiempia tapahtumia yhteisesti läpi. Vastausaikoja moitittiin toisinaan pitkiksi, mutta toisaalta ymmärrettiin että on ollut kiireitä. Rooleja olisi hyvä selventää.

### **Tulevaisuus** (arviointi ja perustelut)

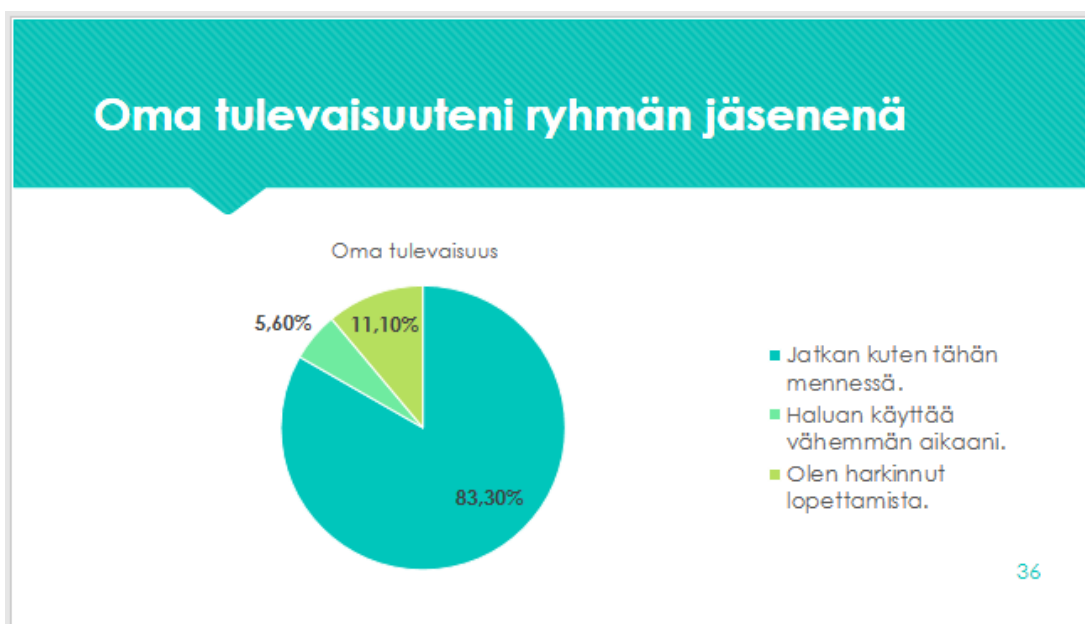
Vastaajia pyydettiin arvioimaan suunnitteluryhmän tulevaisuutta. Suurin osa vastaajista, 61 % arvioi toiminnan kehittyvän ja laajenevan. Perustelut:

Toiminta hakee vielä muotoaan. Uusi suunnitteluryhmä. Koko ajan tulee uusia ehdotuksia ja yritetään löytää uusia toimintamuotoja. Toiminnan on pakko kehittyä, laajentua ja muuttua. Sitä mieltä, että toiminta jatkuu samanlaisena kuin tähän mennessä, oli 22 % vastaajista. Perustelut: ”Olemme suunnitelleet jo syksyn toimintaa ja tapahtumia.” Toiminnan vähenemistä ennakoi noin 17 % vastaajista. Perusteluiksi saatiin: Tarvitaan uutta verta ryhmään, myös muita kuin eläkeikäisiä. Vaikeuksia saada uusia jäseniä ryhmään.



Kuva 11: Arvioi suunnitteluryhmäsi tulevaisuutta.

Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa tulevaisuuttaan ryhmän jäsenenä, selvä enemmistö (83 %) vastasi, että ”jatkan kuten tähän mennessä”. Lopettamista on harkinnut 11 % vastaajista. Vähemmän aikaansa haluaa käyttää noin 6 % vastaajista. Perusteluihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Toimintaa pidettiin mielekkäänä ja sopivana aikatauluun. Vapaaehtoisten löytymisessä oli ollut ongelmia mutta viime aikoina on sujunut paremmin. Aika ei riitä enempään. Henkilökohtaisia syitä lopettamiseen.



Kuva 12: Oma tulevaisuuteni ryhmän jäsenenä.

Lopuksi: Mitä jäi vielä kertomatta?

## Avoimet kommentit

- "Miten saadaan haastettua miehiä mukaan? Eläkejärjestöille haaste?"
- "Olen iloinen, että saan olla mukana."
- "Siskojen ja Simojen toiminta-ajatus on erinomainen. <3 "
- "Kiitos yhteistyöstä! "
- "Tsemppiä - toimistoon ja meille kentälle!"

#### Liite 4: Teemahaastattelun kysymysrunko

##### Pop-up vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

##### Toimintaryhmien yhdyshenkilöt / uudet tai vasta perustetut ryhmät

Haastattelujen tarkoituksena syventää tietoa suunnitteluryhmien alkuvaiheen toiminnasta sekä tuen tarpeesta. Haastateltavat osallistuvat vapaaehtoisesti ja voivat halutessaan jättää vastaamatta tai keskeyttää koko haastattelun. Haastatteluaineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Haastateltava voi kertoilla vapaasti teemojen tiimoilta, kysymykset ovat vain haastattelun tukena. Painopiste toimintatavoissa ja tuen tarpeessa sekä toiminnan kehittämisessä.

##### Ryhmän taustatiedot

- Paikkakunta
- Milloin ryhmä on perustettu / kuinka kauan ryhmä on toiminut?
- Montako henkilöä on nyt mukana tiimissä?
- Minkälaisia rooleja / vastuualueita teillä/heillä on?

##### Teemat

1. Toiminnan aloittaminen ja alkuvaiheen tuen tarve
2. Toiminnan vakiinnuttaminen - mitä tehty ja mitä pitäisi vielä tehdä
3. Vapareiden rekrytointi sekä suunnitteluryhmään että keikoille
4. Toimintatapojen kehittämistarve, mikä toimii ja mikä ei: suunnittelu, toteutus, yhteydenpito, työvälineet, yhteistyö toimiston ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, (arviointi ja kehittäminen)

##### Vastaajan rooli ja motiivit

- Kuinka kauan sinä olet ollut mukana?
- Mikä sai sinut lähtemään mukaan? / Miten lähdit mukaan ryhmän toimintaan? Mitä aiempaa kokemusta yhdistys- / vapaaehtoistoiminnasta tai muuta kokemusta / osaamista josta on ollut hyötyä tiimin jäsenenä / vetäjänä?
- Mikä sinun roolisi oli ryhmän perustamisvaiheessa? Entä nyt?
- Tiesitkö etukäteen mihin ryhdyit? Miten asioista kerrottiin etukäteen?
- Mikä sinua motivoi jatkamaan ryhmässä? Mikä on kivointa?

### 1. Ryhmän perustaminen ja alkuvaiheen tuen tarve

- Kerro ryhmän perustamisesta. Miten asiat etenivät ja mistä kaikki sai alkunsa? Minkälaisia haasteita kohtasit? Miten ratkaisit ne?
- Kuinka kauan meni ennen kuin järjestitte ensimmäisen tapahtuman? (ryhmän perustamisesta)
- Minkälaista tukea saitte toimistolta alkuvaiheessa? Mitä materiaaleja, ohjeita, perehdytystä, neuvoja...?
- Saitteko tarpeeksi tietoa toiminnan perustamiseksi? Mistä asioista olisit toivonut tienneesi enemmän tai aiemmin? Mitkä asiat tekisit toisin jos saisit uuden mahdollisuuden aloittaa alusta?
- Minkälaista tukea olisit kaivannut lisää toiminnan alkuvaiheessa? Mitä ja milloin? Miten asiat ratkaistiin?
- Miten sinun kokemuksesi perusteella paikallisen toiminnan aloittamista tulisi suunnitella ja valmistella?
- (Miten ryhmähengen syntymistä edistettiin alkuvaiheessa? Miten usein tapasitte alkuvaiheessa? Miten tutustuitte toisiinne? Vietittekö illanistujaisia tms?)

### 2. Toiminnan vakiinnuttaminen

- Minkälainen on ryhmän tilanne tällä hetkellä? Onko tällä hetkellä riittävästi jäseniä / osaamista? Järjestättekö aktiivisesti toimintaa? Kerro lisää.
- Minkälaista ohjausta saatte toimistolta? Mistä asioista päätätte itse? Mistä pitää kysyä toimistolta? Miten pitkälle eteenpäin ryhmän toimintaa on suunniteltu?
- Mitä vielä pitäisi tehdä, jotta toiminta saataisiin vakiinnutettua paikkakunnallasi? Missä asioissa on eniten haasteita?

### 3. Vapareiden rekrytointi sekä suunnitteluryhmään että keikoille

- Miten ryhmään on hankittu uusia jäseniä? Onko ryhmästä lähtenyt jäseniä?
- Haetaanko tällä hetkellä aktiivisesti uusia jäseniä? Miten? Tiettyihin rooleihin tai tehtäviin vai yleisesti?
- Mikä sinun mielestäsi helpottaisi uusien jäsenten tuloa ryhmään? Onko helppo vaihtaa tehtäviä? Miten perehdytetään?
- Miten tapahtumiin rekrytoidaan vapaaehtoisia? Minkälaisia kanavia ja keinoja on käytetty?

4. Toimintatavat: suunnittelu, toteutus, yhteydenpito, työvälineet, yhteistyö toimiston ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, (arviointi ja kehittäminen)

#### Tapahtumien järjestäminen

- Kerro tapahtumien järjestämisestä. Mistä ideat syntyvät? Miten suunnittelu ja organisointi tapahtuvat käytännössä? Miten vastuut ja tehtävät jaetaan ryhmän jäsenten kesken?
- Miten pysytte ajan tasalla missä mennään? Miten etenemistä dokumentoidaan?
- Miten usein tapaatte tiimiläisten kesken? Mitä sähköisiä työvälineitä käytätte apuna yhteydenpidossa? Olisitteko kiinnostuneita kokeilemaan uusia työvälineitä?
- Miten tapahtumien viestintä ja markkinointi on sujunut? Entä vapaaehtoisten rekrytointi keikoille? Kerro lisää... missä ja miten vapaaehtoisia on pyydetty mukaan? Miten toiminnasta kerrotaan? Mitä vapaaehtoisilta odotetaan? Millä houkutellaan mukaan?
- Onko tapahtumissa ollut riittävästi vapaaehtoisia? Onko kaiken ikäisiä ja kaikenlaisia vapaaehtoisia? Mistä arvellette sen johtuvan?
- Mitä keikan jälkeen tapahtuu? Pidättekö palautepalaveria tiimiläisten kanssa? Keräättekö palautetta osallistujilta tai vapaaehtoisilta?

#### Toimintatapojen kehittäminen

- Mitkä asiat sujuvat hyvin?
- Minkälainen on työnjako toimiston kanssa?
- Missä olisi vielä kehitettävää? Mitä toimintatapoja haluaisitte kehittää? Mitä lisää / vähemmän?
- Minkälainen tuki auttaisi ryhmän toimintaa? Missä asioissa tarvitsisitte apua? Minkälaista tukea tarkalleen ottaen kaipaisitte? koulutus, mallipohjat, lisäresurssit jne?
- Miten ryhmässä annetaan palautetta? Saatko riittävästi palautetta muilta? Enta toimistolta? Arvioitteko ryhmänä tapahtumien onnistumista tai kehityskohteita?

Mitä vielä haluaisit kertoa?



## Liite 5: Kesäpäivän ohjelma

Siskot ja Simot kuntayhdyshenkilöiden kesäpäivä 12.6.2018

10.00	Kahvitarjoilu	
	Tervetuloa!	Eero
10.15	Tutustutaan toisiimme!	Jenni
10.30	Mihin Siskot ja Simot ovat menossa?	
	- Siskot ja Simot strategia	Eero
11.00	Suunnitteluryhmien palaute ja tuen tarve	
	- kyselyn ja haastatteluiden yhteenveto	Jenni
11.40	Uudistetut ohjeet ja materiaalit	Oona
12.00	Lounas	
13.00	Suunnitteluryhmien ajankohtaisten aiheiden	Jenni
	-workshop	
	• Mikä houkuttaa ja koukuttaa?	
	• Mikä keventäisi tapahtumien organisointia?	
14.15	Kahvit	
14.45	Workshopin purku ja yhteenveto	Jenni
15.15	Loppukeskustelu	
15.30	Kiittämiset ja päivän yhteenveto	Eero

## Liite 6: Haastattelurunko

Puhelinhaastattelu / Eero Väisänen 27.6.2018

Kysymyksiä laajenemiseen ja vakiintumiseen liittyen:

Minkälaisia strategisia valintoja laajenemiseen liittyy?

- Onko tehty toimintasuunnitelmaa tai päätöksiä (mitä, kuka ja milloin) miten laajennutaan?
- Onko alueellisia suunnitelmia vai onko tavoitteena koko maa?

Kun paikkakunnalle päätetään perustaa suunnitteluryhmä, niin mitä sen jälkeen tapahtuu?

- Miten alkuvaiheen toimintaa tuetaan?
- Miten uudet ryhmät on perehdytetty?
- Miten toimintaa suunnitellaan? Minkälaisia tavoitteita on asetettu?

Mistä paikalliset resurssit hankitaan?

- Onko suunnitelmissa hakea rahoitusta paikallisten koordinaattoreiden palkkaamiseksi?

Mitä toiminnan vakiintuminen paikkakunnalla pitää sisällään?

- Milloin toimintaa voidaan pitää vakiintuneena?
- Miksi toiminnan tulisi vakiintua?